



T.C.

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ BİLİM DALI

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ

**ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ
(DENİZLİ İLİ MERKEZEFENDİ İLÇE ÖRNEĞİ)**

Ramazan KAVUTÇU

DENİZLİ 2016

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ

ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ
(DENİZLİ İLİ MERKEZEFENDİ İLÇE ÖRNEĞİ)

Ramazan KAVUTÇU

Danışman

Prof. Dr. Hüseyin KIRAN

**Bu çalışma tarafından nolu Tezsiz Yüksek Lisans
projesi olarak desteklenmiştir.**

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı – Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Ramazan KAVUTÇU tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Merkezefendi İlçe Örneği)” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Hüseyin KIRAN
Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
..... /...../ 2016 tarih vesayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Şükran TOK
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Eğitimcilik ve hayata yaklaşımıyla bizlere örnek olan, bilgisini ve deneyimlerini her zaman cömertçe bizlerle paylaşan yüksek Lisans hocalarıma;

Proje çalışmamın planlanma, araştırma, yürütülme ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren hocam ve danışmanım

Sayın Prof. Dr. Hüseyin KIRAN'a;

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgilerinden istifade ettiğim bütün hocalarıma; Anketleri eksiksiz ve içtenlikle dolduran öğretmen arkadaşlarıma;

Maddi ve manevi hiçbir yardımı esirgemedi yanımda oldukları için sevgili eşim Sultan BEYAZIT KAVUTÇU'ya ve enerji kaynağım oğlum Nuri Ayberk KAVUTÇU'ya tüm kalbimle teşekkür ederim.

Ramazan KAVUTÇU

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Ramazan KAVUTÇU

ÖZET
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ
(DENİZLİ İLİ MERKEZEFENDİ İLÇE ÖRNEĞİ)

Ramazan KAVUTÇU

Bu araştırmada, Denizli ili Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyi ve bunun farklı değişkenlere göre değişip/değişmediği araştırılmıştır.

Araştırmada “tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2015–2016 eğitim-öğretim yılı Denizli ili Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. “Rastgele örnekleme” yöntemiyle seçilen 420 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır. Ölçek sorularının tamamına cevap veren 403 öğretmendir. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; “Kişisel Bilgi Formu” ve “İş Doyumu Ölçeği” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,987 olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 63,0’ünün kadın; % 37,0’sinin erkek olduğu en fazla katılımcının 31-40 yaş aralığında olduğu ve bunu 41-50 yaş aralığında olanların takip ettiği görülürken en az katılımcının ise 51-60 yaş aralığındakiler olduğu, 354 kişinin Evli ve 49 kişinin Bekâr olduğu, en fazla katılımcı olarak 316 tanesinin lisans mezunu olduğu ve bunu 83 tane ile lisansüstü düzeyde eğitim alanların izlediği en az katılımcının ise 4 kişi ile önlisans düzeyinde eğitim aldığı görülmüştür.

Denizli Merkezefendi ilçesinde öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin algıları 24 madde ile ölçülmüştür. Yapılan inceleme ve analiz sonucunda Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin en az katılım gösterdikleri önermenin “Amirimin emrindeki kişileri demokratik idare tarzı açısından ” maddesine “Memnunum” şeklinde görüş bildirdikleri görülürken; en fazla katılım gösterdikleri önermenin ise “Velilerle rahat iletişim kurabilme yönünden” maddesine “Çok Memnunum” şeklinde katılım gösterdikleri görülmüştür. Genel olarak İş Doyumunun ise “Çok Memnunum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin çok yüksek olduğu söylenebilir.

Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeyi ile cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılık göstermezken, yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş Doyumu, Öğretmen, Denizli, Merkezefendi

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
PROJE ONAY SAYFASI -----	iii
TEŞEKKÜR -----	iv
ETİK BEYANNAMESİ -----	v
ÖZET -----	vi
İÇİNDEKİLER -----	viii
TABLolar LİSTESİ -----	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ -----	1
1. Giriş -----	1
1.1. Problem Durumu -----	1
1.1.1. Alt Problemler -----	2
1.2. Araştırmanın Amacı -----	3
1.3. Araştırmanın Önemi -----	3
1.4. Sayıtlılar -----	3
1.5. Sınırlılıklar -----	4
1.6. Tanımlar -----	4
İKİNCİ BÖLÜM - ALAN YAZIN TARAMASI -----	5
2.1. Kuramsal Çerçeve -----	5
2.2. İş Doyumu -----	6
2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler -----	7
2.2.1.1. Bireysel Faktörler -----	7
2.2.1.2. Örgütsel Faktörler -----	8
2.3. İş Tatmini Sağlamanın Faydaları -----	9
2.5. İlgili Çalışmalar -----	11
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM -----	13
3.1. Araştırmanın Modeli -----	13
3.2. Evren ve Örneklem -----	13
3.3. Veri Toplama Aracı -----	13
3.4. Verilerin Analizi -----	14

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUM	16
4.1. Katılımcılara İlişkin Bulgular	16
4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	18
4.2. 1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	18
4.2. 2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	21
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	24
5.1. Tartışma ve Sonuç	24
5.2. Öneriler	26
KAYNAKÇA	27
EKLER	29
Özgeçmiş	32

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 4.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı	16
Tablo 4.1.2. Öğretmenlerin Yaş Durumu Dağılımı	16
Tablo 4.1.3. Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Dağılımı	17
Tablo 4.1.4. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı	17
Tablo 4.2.1. Öğretmenlerinin Algılarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Analizi	18
Tablo 4.2.2.1. Öğretmenlerinin Algılarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analizi	21
Tablo 4.2.2.2 Öğretmenlerinin Algılarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Yaş Durumuna Göre Analizi	22
Tablo 4.2.2.3 Öğretmenlerinin Algılarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Analizi	23
Tablo 4.2.2.4 Öğretmenlerinin Algılarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Analizi	23

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Eğitim süreci, sosyal bir süreçtir ve kişinin gelişimini seçilmiş ve kontrollü bir çevre etkisi ile sağlar. Bir başka deyişle ise eğitim; bedensel, duygusal, zihinsel ve sosyal yönden gelişimin bağlı bulunan topluma en uygun şekilde gerçekleştirilmesidir (Öztürk, 2001, s.98).

Çalışma hayatının içinde olma her zaman olduğu gibi modern dünyada da önemli bir yere sahiptir. Özellikle insanlarla iletişim gerektiren işlerde çalışanlar, insanlarla yoğun bir etkileşim halindedir. Günümüzde birey iç ve dış çevreden kaynaklanan birçok uyarıcıyla karşılaşmaktadır.

Eğitim örgütlerinin kuruluş felsefesine uygun olarak kendilerini sürekli olarak yapılandırma ve buna uygun olarak varlıklarını sonsuza kadar sürdürme çabaları vardır. Örgütler bu süreçte çevreleriyle olan etkileşimlerine bağlı olarak toplumun ihtiyaçlarına uygun mal ve hizmet sunarlar. Sunmuş oldukları bu mal ve hizmetin yanında çeşitli araçlar kullanarak kültürel değer üretme ve bu değerleri yayma gibi bir işlevi de bünyelerinde taşırlar.

Eğitimde verimi ve kaliteyi artırmak için var olan mevcut durumun değerlendirilerek eksikliklerin gözlenmesi ve bunların iyileştirilmesi için etkili çalışmalar yapılması gerekir. Bunun için de eğitim-öğretimi doğrudan etkileyen öğretmenin iş doyumunun önemi büyüktür.

Bu çalışmada, amacı kaliteli ve iyi eğitim almış iyi insan iyi yurttaş yetiştirmek olan okullarda 2015-2016 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun tespiti, düzeyi ve bu iş doyumunun farklı değişkenlere göre incelenerek araştırılmış; değerlendirilip yorumlanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Eğitim ve öğretimde başarının hedeflenen düzeylere ulaşabilmesi için demokratik ortamla birlikte demokrasinin özümsemiş olması, eğitim yöneticilerinin liderlik tarzlarının eğitimin ve çağın nitelik ve şartlarına uygun, teknolojinin etkin ve verimli

kullanılması ve çalışanların iş doyumunun, motivasyonunun ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasıyla doğru orantılıdır.

Örgütün birinci amacı, örgütün ürettiği ürünün niteliğini en üst düzeye ulaştırmaktır. Örgütün ikinci amacı ise, iş görenlerin doyumunu sağlamaktır. Bu iki amacın gerçekleştirilme düzeyleri birleşik olarak örgütün verimliliğini gösterir (Başaran,1982 s.27).

Örgütlerin verimliliklerinin analizinde üzerinde en çok durulan konulardan biri, örgütsel kültürdür (Çelik, 1999, s.1). Buna göre, güçlü kültürlerin yüksek örgütsel verimlilik ve performansa. Zayıf kültürlerin ise düşük verim ve performansa neden olduğu söylenebilir. Eğer örgüt yönetimi, örgütsel kültürün temelini oluşturan sayılıları, inançları keşfeder; bunlar arasında es güdümü sağlar, kültürel dinamikleri harekete geçirirse, örgütsel verimlilik de artabilir Kültür, örgütleri saran toplumsal çevre şartlarının en önemli öğelerinden biridir, bu nedenle örgütlerin yasama ve gelişmelerini geniş ölçüde etkiler.

Bu sorundan yola çıkarak, bu araştırmada; öğretmenlerin iş doyumları ve bu iş doyumuna etki eden faktörler neler olduğu irdelenmeye çalışılacaktır.

Genel olarak aşağıdaki madde araştırmanın problem kısmını oluşturmaktadır;

➤ Öğretmenlerin iş doyumları ve iş doyumları farklı değişkenlere değişiklik göstermekte midir?

Bu araştırmada Denizli ili Merkezefendi ilçelerindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve iş doyumlarının farklı değişkenlere göre değişip değişmediği araştırılmıştır.

1.1.1 Problem Cümlesi ve Alt Problemler

Bu çalışmanın problem cümlesi, “Öğretmenlerin iş doyumları ve iş doyumları farklı değişkenlere değişiklik göstermekte midir? ” şeklinde oluşturulmuştur. Ele alınan alt problemler ise şunlardır:

1. Öğretmenlerinin algılarına göre iş doyum düzeyleri hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde;
 - ✓ Cinsiyete göre anlamlı bir fark var mıdır?
 - ✓ Yaş durumuna göre anlamlı bir fark var mıdır?
 - ✓ Medeni duruma göre anlamlı bir fark var mıdır?
 - ✓ Eğitim durumuna göre anlamlı bir fark var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Denizli ili Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin ve bu iş doyumunun cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

Dolayısıyla araştırmanın genel amacı, öğretmenlerin verimlilikleri, iş doyumları arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre ortaya konmasıdır. Böylece iş doyumunu yüksek olan öğretmenlerle iş doyum düzeyi düşük olan öğretmenlerin performans, verimlilik durumları tespit edilecek ve eğitimde etkililiğin ve verimliliğinin artırılması ve eğitimin kalitesinin artırılması için önerilerde bulunulmuştur.

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim sistemimizde her geçen gün köklü değişiklikler gerçekleştirilmektedir. Bu değişikliklerin hayata geçirilmesi, kabul görmesi demokratik yapının iyi işlemesi ve kurulması ile birlikte liderlerin bilgi, beceri ve tutumlarının da çok iyi olmasıyla çalışanların örgütsel bağlılıklarının, moral, motivasyon, iş doyumlarının yüksek olması ve adaletli, objektif ölçme-değerlendirme ve ödül-ceza sisteminin kurulmasıyla mümkün olmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumunu, eğitimin kalitesini yükseltmede ve iyi eğitim sağlamada bir araç işlevi görebilir. İyi donanımlı bir okulda uzun vadeli ve güvenceli iş olanağı ve iyi bir maaş öğretmenlerin iş doyumunu arttırabilir. Bununla birlikte öğretmenlerin iş doyumunu, iş arkadaşları, yöneticiler ve velilerle iyi ilişkilerden olumlu; baskıcı bir yönetimden olumsuz etkilenebilir.

Öğretmenlerin iş doyumlarının ve iş doyumlarının farklı değişkenlere göre değişip değişmediğinin tespiti ve bunların düzeyini etkileyen faktörlerin inceleneceği bu araştırma, eğitim yöneticilerine, akademisyenlere ve eğitimde söz sahibi olan kişilere hizmet etmesi, ön bilgiler sağlaması, düşünce, görüş ve yeni fikirler kazandırması açısından da önem taşımaktadır.

1.4. Sayıtlar

Araştırmamızın planlanıp yürütülmesinde aşağıdaki sayıtlardan hareket edilmiştir.

- Araştırmaya katılan yöneticiler ölçüm araçlarına doğru ve içtenlikle cevap vermişlerdir.
- Araştırmamıza katılan öğretmenlerin iş doyumuyla ilgili bilgileri yeterli düzeydedir.
- Ölçme aracı araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek niteliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2015-2016 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Araştırmaya Denizli ili Merkezefendi ilçesinde görev yapan öğretmenler dâhil edilmiştir.
- Veri toplama aracı olarak ekte sunulan “ İş Doyumu Ölçeği” kullanılacaktır.
- Araştırma, konu ile ilgili literatür taraması ve öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Eğitim: Çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme, terbiye (Türk Dil Kurumu).

Öğretim: Belli bir amaca göre gereken bilgileri verme işi (TDK).

Öğretmen: Öğretmenlik ise bir meslek olarak, devletin eğitim ve öğretim ile ilgili görevlerini üzerine alan özel bir uzmanlık mesleği olarak tanımlanmaktadır (Saracaloğlu, 2009, s.38-54).

İş Doyumu: Lawyer (1976), iş doyumunu bir çalışanın işini veya iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur şeklinde tanımlamaktadır (Başaran, 1992, s. 107).

İKİNCİ BÖLÜM

ALAN YAZIN TARAMASI

Bu bölümde “İş Doyumu” konularında yapılmış çalışmalardan bazılarına yer verilmiştir.

2.1. Kuramsal Çerçeve

İnsanların çoğu meslek seçerken maddi kazanç, sosyal güvence gibi daha temel ihtiyaçlarını doyurma kaygısı içinde olmakta ve meslek bunları karşıladıkça hoşnut olabilmektedirler. Bunu da daha çok, üst düzey mesleklerde gerçekleştirmek mümkün olabilmektedir (Eğinli, 2009, s.51). Bu araştırmanın yapılmasının nedeni; konuyla ilgili Türkçe literatüre yeni bir katkı sağlamaktır. Öğretmenlerin iş doyumlarını belirlemeye ilişkin bazı çalışmalar yapılmıştır. Fakat okul yöneticilerinin iş doyumuyla ilgili yeteri kadar araştırma yapılmadığından böyle bir araştırmaya ihtiyaç olduğu düşünülmüştür.

Bunun yanında, iş tatmini ile ilgili olarak, bugüne kadar yapılan çalışma sayısı 6000’in üzerinde olmakla birlikte, pek çok araştırmacı daha fazla çalışma yapılmasının ve bilgi toplanmasının gerekliliğini savunmaktadır. İş doyumunu ile işten ayrılma eğilimi ve iş verimliliği arasında bir bağın bulunduğu bilinmektedir (Toker, 2007, s.93). Bu nedenle, birçok araştırmacı, iş tatminini ölçümleyerek, iş ortamında daha olumlu bir iklim yaratılmasına yardımcı olacak faktörleri belirlemeye çalışmaktadır (Toker, 2007, 93).

Örgüt kültürü ve iş doyumunu ile liderler arasında önemli bir bağlantı vardır. Kültürel lider, okulun örgütsel değer ve normlarını içselleştirir. Kültürel lider olarak okul yöneticisi, davranışlarıyla okul kültürüne olan bağlılığını göstermeye çalışır. Bu bağlılık büyük ölçüde okulun değer ve normlarının içselleştirilmesiyle gerçekleştirilebilir. Değerleri içselleştiren okul yöneticisi, öğretmenlerin bu değerlere uymasına öncülük edebilir. Bu bakımdan okul ortamında etkili bir kültürel liderlik değerlerin gücünden yararlanmayı gerektirir. Kültür, örgütleri saran toplumsal çevre şartlarının en önemli öğelerinden biridir, bu nedenle örgütlerin yaşama ve gelişmelerini geniş ölçüde etkiler. Örgüt kültürü örgüt gerçeğinin görülmesine imkân veren düşünsel bir yapı yani bir paradigmadır. Bir paradigma kişilere kategoriler, rutin süreçler, iyi ve kötü çözüm önerileri sunar ve üyelerin örgütte nasıl davranacaklarını bilme yeteneklerini arttırır. Diğer bir deyişle bir örgütün paradigması, kişilere paylaşılan yapılar, ortak dil ve referanslar sunarak örgütün içindeki bir probleme çözüm getirmede benzer yaklaşımlardan yola çıkmayı sağlar (Atay, 2001, s.18).

Örgüt kültürü,” bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir” (Atay, 2001, s. 21). Kültür, insanlara yapmak zorunda oldukları şeylerin neler olduğu ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda duygu ve sezgi kazandırır. Başka bir ifade ile örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hâkim değer ve inançlardır.

2.2. İş Doyumu

İş doyumu; “kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali”, iş görenin işine karşı olumsuz tutumu ise “iş tatminsizliği” olarak tanımlanabilir. İş doyumu büyük ölçüde demografik özelliklere bağlıdır (Kağan, 2010, s.41). Demografik özellikler çok boyutlu olduğuna göre, bundan etkilenen iş tatmini de tek boyutlu bir kavram değildir. İşin pek çok yönü, olumlu ya da olumsuz olarak iş tatminini etkiler. İş idaresi, ücret, çalışma koşulları gibi objektif özelliklerin yanı sıra bireyin gereksinimleri, istekleri ve beklentilerinin de etkisi göz ardı edilemez. Bir birey aynı şartlarda tatmin duyarken, bir diğeri pekâlâ tatminsizlik duyabilir (Kağan, 2010, s.42).

İş doyumu, ilk kez 1920’lerde ortaya atılmış, 1930-40’lı yıllarda önemi kabul edilerek incelenmeye başlanmıştır. O tarihlerden itibaren öncelikle endüstri ve örgüt psikolojisinde, sağlık ve eğitim alanlarında üzerinde en fazla çalışılan konulardan biri olmuştur. Farklı meslek ve iş alanlarında bu denli önem ve ilgi ile ele alınmasının nedenleri değişiktir. Endüstri alanında özellikle iş doyumu doğrudan ya da dolaylı olarak iş performansını etkileyen bir etmen olarak görülür. Bu nedenle iş görenlerin iş doyumlarını saptamaya ve artırmaya yönelik çalışmalar gerek bireysel gerekse kurumsal ve dolayısıyla toplumsal bir önem taşır (Kağan, 2010, s. 43-44).

Bir örgütün yöneticileri, bir yandan örgütün amacı olan ürünün niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, öbür yandan iş görenlerin işten doyumlarını yükseltmeye çalışmakla yükümlüdürler. İş doyumu, genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duyguları olarak tanımlanabilir. Bu duygular kişinin işinden ya da mesleğinden hoşnut olma durumunu ifade eder. Bu durum, bireyin kişisel özellikleri ile işinin özellikleri arasındaki etkileşimin bir sonucudur. Kişisel özellikler; yaş cinsiyet, eğitim düzeyi, bireylerin önceki yaşantıları, beklentileri, mesleki ilgi ve ihtiyaçları gibi değişkenleri kapsamaktadır. Buna karşın işin özellikleri, yapılan işin içeriği, gerektirdiği etkinlikler, ücret ve yönetim politikası, iş koşulları, insan ilişkileri gibi örgütsel ve çevresel etkinlikleri ifade eder.

Bir iş/meslek edinmenin temelinde para kazanarak fizyolojik ihtiyaçları karşılamamanın dışında sosyal ve psikolojik ihtiyaçların doyumu söz konusudur (Kağan, 2010, s.42). İşte iş doyumu, bir bakıma bu ihtiyaçların karşılanması düzeyi ile ilişkilidir. Bu açıdan iş doyumu yaşam doyumunu ve bireylerin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Her birey örgüt amaçlarını gerçekleştirmenin yanı sıra, örgüte kendi beklenti ve gereksinimlerini karşılamak için girer. Bu beklenti ve gereksinimlerin karşılanmaması örgütte verim düşüklüğüne, işten ayrılmalara ve kazalara sebep olur. Bu nedenle birey gereksinimlerinin göz ardı edilmemesi, tam tersine bunların giderilmeye çalışılması çağdaş bir yaklaşımdır (Kağan, 2010, s.42).

Her davranışın gerisinde giderilmeye çalışılan bir ihtiyaç vardır. Davranış ihtiyaçları giderileceği düşünülen objelere (insan, nesne, durum)yöneliktir. Psikolojinin bu temel ilkesi mesleki faaliyetler için de geçerlidir. Meslek ve/veya iş bir kimsenin en güçlü olandan başlayarak sırası ile ihtiyaçlarına cevap verebildiği ölçüde yani bir insanın istek sıralaması ile bir mesleğin sağladığı olanakların önem sırası denk düştüğü oranda iş veya meslekten hoşnutluk söz konusu olabilir.

2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu farklı çalışmalarda çoklu değişkenler tarafından anlaşılabilen karmaşık bir olgu olarak tanımlanmıştır (Tok, T. N., Bacak, E. 2013, s.1157). İş doyumunu etkileyen faktörler aşağıda da görüleceği gibi iki başlık altında incelenebilir.

2.2.1.1. Bireysel Faktörler

İş doyumu, kişinin bir duygusal durumu olduğuna göre, her kişiye özgü olan değerler, beklentiler, yaş, cinsiyet, eğitim ve tecrübe gibi ferdi niteliklere bağlı olarak; algıların, yargıların ve dolayısıyla iş doyumu/doyumsuzluğunun olmasında etkili farklılıklar olduğundan dikkate alınmaları gerekmektedir. Bireysel faktörler, değerler, beklentiler, cinsiyet, kişilik, eğitim, zekâ, statü, tecrübe, sosyo-kültürel çevre olarak sıralanabilmektedir (Sat, 2011, s. 6-7).

2.2.1.2. Örgütsel Faktörler

Alınan ücretin miktarı (Akt: Eroğlu, 2009, s.121), yöneticilerin tutum ve davranışları (Genç ve Dilsiz, 2006. S.55), fiziksel koşullar (Akt: Gergin, 2006, s.27-28), işin nitelikleri (Bölüktepe, 1993, s.5-6), çalışma arkadaşları (Başaran, 1992, s.255), statü (Akt: Gergin, 2006, s.23), denetim (Demir, 2001, s.86), gibi faktörler iş görenin iş doyumunu üzerinde oldukça fazla öneme sahiptir.

Çeşitli araştırmacılar iş tatminini etkileyen örgütsel faktörler arasında işin kendisini (Akıncı, 2002, s.23), iletişim düzeyini (Schweiger ve Denisi, 1991, s.127), yöneticiler ve yönetim tarzlarını (Drucker, 1998, s.235), işgören seçim sürecini (Dinçer, 1998, s.345), sektörel özellikleri (Kuşlivan, 2009, s.76), işletmenin fiziksel koşullarını (Çetinkanat, 2000, s.53), işletmenin hijyen şartlarını (Tavmergen, 2000, s.48), işe duyulan ihtiyacı (Demirkol, 2006, s.10), iş yükünü (Arslan, 2011, s.35), işyerindeki disiplini (Özdemir, 2006, s.27), denetimi (Kuşlivan 2009, s.76), ücreti (Erdoğan, 1999, s.239), ödül sistemini (Başaran, 2000, s.220), adalet duygusunu (Yavuz, 2010, s.311), çalışma arkadaşlarını (Özkalp ve Kirel, 2001, s.132), sosyal güvenliği (Büyükbeşe ve Bakan, 2004, s.36), örgüt yapısını (Akıncı, 2002, s.24), yapılan işin alınan eğitimle uygunluğunu (Garcia vd., 2008, s.233), yetki – sorumluluk dengesini (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995, s.124-125), terfi imkanlarını (Akıncı, 2002, s.4), örgüt kültürünü (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995, s.122-123), işle ilgili toplumsal imajı (Sun, 2002, s.33) göstermişlerdir.

Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması çalışmasında özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinin, devlet okulunda çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. İş ve niteliği, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma şartları, birlikte çalışılan kimseler ve örgütsel yaşam alt boyutlarında özel ilköğretim okullarında çalışanların iş doyum oranı devlet ilköğretim okullarında çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir (Taşdan ve Tiryaki, 2008, s.66).

Kuruüzüm ve Çelik liselerde çalışan öğretmenlerin ikinci mertebeden faktör analizi modeli ile iş doyumunu belirleyen faktörler bulguları ise öğretmen iş doyumunu en fazla etkileyen faktörün “ iletişim” olduğu, okul yönetimi, geri bildirim ve ders programları koşullarının iyileştirilmesi ile öğretmenlerin iş doyumlarının arttırılabileceği yönündedir (Kuruüzüm ve Çelik, 2005, s.144) .

Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi adlı çalışmada Öğretmenlerin yarından fazlasının (%52,9)

“orta”, “düşük” ve “çok düşük” düzeyde iş doyumunu yaşadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin 34’ü (%24,3) “Maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu” maddesinde, 31’i (%22,1) “Sosyal etkinlikler için tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması” maddesinde, 19’u (%13,6) “Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması” maddesinde ve yine 19’u (%13,6) “Sosyal imkânların ve yardımların yeterli olması” maddesinde “çok düşük” düzeyde iş doyumunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Önceki birçok araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da öğretmenlerin ekonomik olanaklarla ilgili memnuniyetsizlik belirtmiş olmaları doğal görülmekte ve öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmesi iş doyumlarını olumlu yönde etkileyeceği yargısına varılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş doyumlarındaki toplam değişkenliğin %3,2’si sınıf yönetimi becerileri ile açıklanabilmektedir. (Akın ve Koçak, 2007, s.365).

Öğretmenlerin iş doyumunu ile yöneticileri için algıladıkları dönüşümcü liderlik özellikleri arasındaki ilişki adlı çalışmada İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile okul yöneticileri için algıladıkları Dönüşümcü Liderlik özellikleri araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik davranışlarını gerçekleştirmede yeterli oldukları, bu liderlik davranışlarını sıklıkla sergiledikleri anlaşılmaktadır (Tok, T. N., Bacak, E., 2013, s.1156).

2.3. İş Tatmini Sağlamanın Faydaları

Çeşitli araştırmacılar iş tatmini sağlamanın faydaları arasında verimlilik artışı (İnce, 2008, s.227-228), performans artışı ve sinerji (Günbayı, 2000, s.8), motivasyon artışı (Cüceloğlu, 1991, s.248), müşteri tatmini oluşturulması (Şahin, 2007, s.91), kurumsal bağlılık (Akçadağ ve Özdemir, 2005, s.191), işletmenin büyümesi (Arslan, 2011, s.55), ülke ekonomisine katkı (İnce, 2007, s.229), örgütsel bağlılığın artması (Perçin ve Özkul, 2009, s.46), örgütsel vatandaşlık duygusunun oluşması (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007, s.54) gibi etkilerden bahsetmişlerdir. İşletmenin kârlılığı ve müşteri tatmin düzeyi de artış gösterecektir (Arslan, 2011, s.49).

İş görenin işine karşı tutumunun olumlu olması öncelikli olarak iş görenin mutluluğunu artırmakla birlikte, yeterli iş doyumunun düzeyinin olması iş görenin işine bağlanması, verimli çalışması, firenin azalması, iş gücü devir oranının düşmesi gibi olumlu sonuçların gerçekleşmesine olanak sağlayacaktır (Yüksel, 2002, s.68).

2.4. İş Tatminsizliğinin Olası Sonuçları

Çeşitli araştırmacılar iş tatminsizliğinin olumsuz sonuçları arasında işgören devir hızının artması (Ehtiyar, 1996, s.121), işe devamsızlık (Erdoğan, 1996, s.252), örgütsel çatışma (Üngüren ve Cengiz, 2009, s.53), verim düşüklüğü (Şahin, 2007, s.153), iş kazalarının artması (Sabuncuoğlu, 1990, s.232), yabancılaşma (Eroğlu, 2000, s.337), hırsızlık (Turmuş 2005, s.15-16), sendikal hakların kullanımı (Şahin, 2007, s.67), ruh sağlığının bozulması (Bingöl, 1996, s.186), psikofizyolojik ve psikosomatik rahatsızlıkların artması (Arslan, 2011, s.65), stres (Ertekin, 1993, s.149), disiplin sorunları ve saldırganlık (Yılmaz, 2010, s.40-41) gibi sakıncaları ortaya koymuşlardır.

Oral (1997) konaklama işletmelerinde iş doyumsuzluğunun ortaya çıkardığı sorun ve göstergeler bulunduğundan bahsetmekte ve bunlardan başlıcalarını şöyle sıralamaktadır;

- Resepsiyonda meydana gelen müşteri yığılılığı,
- İşletmede ek mesai ücretlerinin gereksiz yere artması,
- Müşteri şikâyetlerinde artış,
- İş gören şikâyetlerinin artması,
- Yiyecek-içecek üretim yerlerinde kayıpların büyümesi,
- Dayanıklı tüketim maddelerinde aşırı arızaların ortaya çıkışı,
- Restoran malzemelerinde kırılmaların artması,
- Donatım ve materyali kötü kullanım eğiliminin artması,
- İş kazalarında atış,
- Yiyecek-içecek kalitesinin bozulması,
- Hizmette önemli aksamalar gecikmeler,
- Toplam satış ve karda düşüş,
- İş görenin işe devamsızlığının artması,
- İş gören devinimin oranının yükselmesi (Akt: Tarlan ve Tütüncü, 2001, s.147)

2.5. İlgili Çalışmalar

Çeşitli araştırmacılar iş tatminini etkileyen örgütsel faktörler arasında işin kendisini (Akıncı, 2002, s.23), iletişim düzeyini (Schweiger ve Denisi, 1991, s.127), yöneticiler ve yönetim tarzlarını (Drucker, 1998, s.235), işgören seçim sürecini (Dinçer, 1998, s.345), sektörel özellikleri (Kuşluyan, 2009, s.76), işletmenin fiziksel koşullarını (Çetinkanat, 2000, s.53), işletmenin hijyen şartlarını (Tavmergen, 2000, s.48), işe duyulan ihtiyacı (Demirkol, 2006, s.10), iş yükünü (Arslan, 2011, s.35), işyerindeki disiplini (Özdemir, 2006, s.27), denetimi (Kuşluyan 2009, s.76), ücreti (Erdoğan, 1999, s.239), ödül sistemini (Başaran, 2000, s.220), adalet duygusunu (Yavuz, 2010, s.311), çalışma arkadaşlarını (Özkalp ve Kirel, 2001, s.132), sosyal güvenliği (Büyükbeşe ve Bakan, 2004, s.36), örgüt yapısını (Akıncı, 2002, s.24), yapılan işin alınan eğitimle uygunluğunu (Garcia vd., 2008, s.233), yetki – sorumluluk dengesini (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995, s.124-125), terfi imkanlarını (Akıncı, 2002, s.4), örgüt kültürünü (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995, s.122-123), işle ilgili toplumsal imajı (Sun, 2002, s.33) göstermişlerdir.

Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumları Düzeylerinin Karşılaştırılması çalışmasında özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları düzeyinin, devlet okulunda çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. İş ve niteliği, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma şartları, birlikte çalışılan kişiler ve örgütsel yaşam alt boyutlarında özel ilköğretim okullarında çalışanların iş doyum oranı devlet ilköğretim okullarında çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir (Taşdan ve Tiryaki, 2008, s.66).

Kuruüzüm ve Çelik liselerde çalışan öğretmenlerin ikinci mertebeden faktör analizi modeli ile iş doyumunu belirleyen faktörler bulguları ise öğretmen iş doyumunu en fazla etkileyen faktörün “ iletişim” olduğu, okul yönetimi, geri bildirim ve ders programları koşullarının iyileştirilmesi ile öğretmenlerin iş doyumlarının arttırılabileceği yönündedir (Kuruüzüm ve Çelik, 2005, s.144) .

Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi adlı çalışmada Öğretmenlerin yarısından fazlasının (%52,9) “orta”, “düşük” ve “çok düşük” düzeyde iş doyumları yaşadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin 34’ü (%24,3) “Maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu” maddesinde, 31’i (%22,1) “Sosyal etkinlikler için tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması” maddesinde, 19’u (%13,6) “Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması” maddesinde ve yine 19’u (%13,6) “Sosyal imkânların ve yardımların yeterli olması”

maddesinde “çok düşük” düzeyde iş doyumunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Önceki birçok araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da öğretmenlerin ekonomik olanaklarla ilgili memnuniyetsizlik belirtmiş olmaları doğal görülmekte ve öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmesi iş doyumlarını olumlu yönde etkileyeceği yargısına varılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş doyumlarındaki toplam değişkenliğin %3,2’si sınıf yönetimi becerileri ile açıklanabilmektedir. (Akın ve Koçak, 2007, s.365).

Öğretmenlerin iş doyumunu ile yöneticileri için algıladıkları dönüşümcü liderlik özellikleri arasındaki ilişki adlı çalışmada İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile okul yöneticileri için algıladıkları Dönüşümcü Liderlik özellikleri araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik davranışlarını gerçekleştirmede yeterli oldukları, bu liderlik davranışlarını sıklıkla sergiledikleri anlaşılmaktadır (Tok, T. N., Bacak, E., 2013, s.1156).

Çeşitli araştırmacılar iş tatmini sağlamanın faydaları arasında verimlilik artışı (İnce, 2008, s.227-228), performans artışı ve sinerji (Günbayı, 2000, s.8), motivasyon artışı (Cüceloğlu, 1991, s.248), müşteri tatmini oluşturulması (Şahin, 2007, s.91), kurumsal bağlılık (Akçadağ ve Özdemir, 2005, s.191), işletmenin büyümesi (Arslan, 2011, s.55), ülke ekonomisine katkı (İnce, 2007, s.229), örgütsel bağlılığın artması (Perçin ve Özkul, 2009, s.46), örgütsel vatandaşlık duygusunun oluşması (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007, s.54) gibi etkilerden bahsetmişlerdir. İşletmenin kârlılığı ve müşteri tatmin düzeyi de artış gösterecektir (Arslan, 2011, s.49).

İş görenin işine karşı tutumunun olumlu olması öncelikli olarak iş görenin mutluluğunu artırmakla birlikte, yeterli iş doyumunu düzeyinin olması iş görenin işine bağlanması, verimli çalışması, firenin azalması, iş gücü devir oranının düşmesi gibi olumlu sonuçların gerçekleşmesine olanak sağlayacaktır (Yüksel, 2002, s.68).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma betimsel nitelikte olup tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir (Eroğlu, 2006). Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2005, s. 77-79).

Denizli İli Merkezefendi İlçesindeki okullarda çalışmakta olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve iş doyumlarının farklı değişkenlere göre tespit edilmesi için likert tipi ölçekle veriler toplanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın evrenini, 2015-2016 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde görev yapan 3885 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek öğretmenler arasından “rastgele örnekleme” yöntemiyle örneklem olarak seçilen 420 öğretmene ulaşılarak anket sorularının tamamına cevap veren 403 öğretmenden veriler toplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı araştırmacı tarafından geliştirilmiştir ve iki bölümden oluşmuştur. Kişisel Bilgi Formu (cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi) 4 sorudan oluşmaktadır. İş Doyumu anketi ise 24 sorudan oluşmakta olup 1= Hiç Memnun

Değilim, 2= Memnun Değilim, 3= Kararsızım, 4= Memnunum ve 5= Çok Memnunum şeklinde puanlama şeklinde oluşturulmuştur.

İş doyumunu anketinden alınabilecek en düşük puan 24, en yüksek puan ise 120'dir. Alınan puanlar yükseldikçe İş Doyumu yükselmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ölçme ve tespit etmek ve farklı değişkenlere göre değişip/değişmediğini belirlemek amacıyla ise 24 sorudan oluşan "İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır.

3.4.Verilerin Analizi

2015-2016 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin ankete verdikleri cevaplar SPSS 20 istatistik paket programına kodlanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,987 şeklinde çok yüksek bulunmuştur.

Yorumlamalarda grup aritmetik ortalamaları ve "p" anlamlılık değeri dikkate alınmıştır.

Süreksiz olan ölçekteki cevap seçenekleri, istatistiksel işlemlerle elde edilen sonuçların yorumlanabilmesi için "sürekli" hale getirilmiştir.

Çalışmada 2015-2016 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi İlçesi okullarında görev yapan öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ve iş doyumlarının farklı değişkenlere göre belirlenmesinde, yorumlanmasında ve açıklanmasında ankette kullanılan 5'li likert dereceleme ölçeğine uygun olarak aşağıda belirtilen puan aralıkları kullanılmıştır.

4.20-5.00	Çok Memnunum
3.40-4.19	Memnunum
2.60-3.39	Kararsızım
1.80-2.59	Memnun Değilim
1.00-1.79	Hiç Memnun Değilim

Verilerin dağılımının normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek örneklem Kolmogorov Simirnov testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre İş Doyumu anketi verilerinin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir $K-S(z)=3,814$; $p<0,05$).

Bu nedenle araştırma sorusuna cevap vermek için Nonparametrik bir teknik olan Mann Whitney U ve Kruskal-Wallis H Testi Testinin kullanılmasına karar verilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde anketin uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiki analizine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara aşağıda verilmiştir.

4.1. Katılımcılara İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırma sorularına cevap vermek amacıyla toplanan verilerin analizi ve bu analizlere dayalı olarak yapılan yorumlar bulunmaktadır. Denizli Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda görev yapan katılımcı öğretmenlere ait bilgiler Tablo 4.1.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1.1.

Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	254	63,0
	Erkek	149	37,0
Toplam		403	

Tablo 4.1.1 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin % 63,0’ünün kadın; % 37,0’sinin erkek olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların büyük kısmının kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 4.1.2.

Öğretmenlerin Yaş Durumu Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Yaş	21-30 Yaş	65	16,1
	31-40 Yaş	204	50,6
	41-50 Yaş	96	23,8
	51-60 Yaş	38	9,4
Toplam		403	

Tablo 4.1.2 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden en fazla katılımcının 204 kişiyle (% 50,6) 31-40 yaş aralığında olduğu ve bunu 96 katılımcı ile (% 23,8) 41-50 yaş aralığında olanların takip ettiği görülürken en az katılımcının ise 38 katılımcı ile (% 9,4) 51-60 yaş aralığındakiler olduğu görülmüştür. Katılımcı öğretmenlerin büyük çoğunluğunun orta yaşlarda olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.3.

Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Medeni Durum	Evli	354	87,8
	Bekâr	49	12,2
Toplam		403	

Tablo 4.1.3 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum dağılımına bakıldığında 354 kişinin (% 87,8) Evli ve 49 kişinin (% 12,2) Bekâr olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların büyük kısmının evli yıl olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.4.

Öğretmenlerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Eğitim Düzeyi	Önlisans	4	1,0
	Lisans	316	78,4
	Lisansüstü	83	20,6

Tablo 4.1.4 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden en fazla katılımcı olarak 316 tanesinin (% 78,4) lisans mezunu olduğu ve bunu 83 tane ile (% 20,6) lisansüstü düzeyde eğitim alanların izlediği en az katılımcının ise 4 kişi ile (% 1,0) önlisans düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir. Böylelikle katılımcı öğretmenlerin büyük kısmının lisans mezunu olduğu bunu lisansüstü düzeyde eğitim alanların takip ettiği ve genel olarak eğitim düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

“1. Öğretmenlerinin algılarına göre iş doyum düzeyleri hangi düzeydedir?” ve “2. Öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde; a. Cinsiyete göre anlamlı bir fark var mıdır?, b. Yaş durumuna göre anlamlı bir fark var mıdır?, c. Medeni duruma göre anlamlı bir fark var mıdır?, d. Eğitim durumuna göre anlamlı bir fark var mıdır?” olmak üzere 2 alt probleme ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerinin algılarına göre iş doyum düzeyleri hangi düzeydedir” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.1’de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.2.1.

Öğretmenlerinin Algılarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Analizi

Değişken	n	\bar{X}	SS	Katılım Düzeyi
İşimizle ilgili bilgi akışının zamanında ve net yapılmasından	403	4,21	1,07	Çok Memnunum
Amirlerimin görevimle ilgili sorunlarda yardım etmesi yönünden	403	4,06	1,00	Memnunum
Amirimizin emrindeki kişileri demokratik idare tarzı açısından	403	3,97	1,04	Memnunum
Amirlerimin karara dâhil etme yeteneği bakımından	403	4,07	1,07	Memnunum
Amirlerimin benim fikirlerime değer verme düzeyinden	403	4,11	1,04	Memnunum
Amirlerimin kişiliğime saygılı davranma düzeyinden	403	4,18	1,00	Memnunum
Amirlerimin yaptığım işi takdir etme düzeyinden	403	4,20	0,97	Çok Memnunum
Amirlerimin iş konusunda bana güvenme düzeyinden	403	4,15	1,01	Memnunum
İş arkadaşlarımla kurumsal arkadaşlık ilişkilerimizden	403	4,26	0,84	Çok Memnunum

İş arkadaşlarımla yardımlaşma düzeyinden	403	4,23	0,92	Çok Memnunum
İş arkadaşlarımla görevlerini iyi yapma gayretinden	403	4,30	0,88	Çok Memnunum
İş arkadaşlarımla benim fikirlerime değer verme düzeyinden	403	4,29	0,87	Çok Memnunum
İş arkadaşlarımla bana saygılı davranma düzeyinden	403	4,30	0,90	Çok Memnunum
İşimizle ilgili bize verilen kurs, seminer, vb. eğitim hizmetlerinden	403	4,30	0,90	Çok Memnunum
Mesleki bilgi ve becerilerimi kullanabilmem yönünden	403	4,37	0,88	Çok Memnunum
Yeni mesleki bilgi ve beceriler kazanabilmem yönünden	403	4,37	0,88	Çok Memnunum
İşimi iyi yapabilmem için mesleki özgüvenimden	403	4,39	0,85	Çok Memnunum
Mesleğime okulumda verilen değerden	403	4,38	0,86	Çok Memnunum
Görevimde kendi yöntemlerimi kullanabilme şansının verilmesinden	403	4,35	0,90	Çok Memnunum
Okulumdaki iş yükünün dengeli dağıtılması yönünden	403	4,24	0,98	Çok Memnunum
İhtiyacım olduğu zaman izin verilip verilmemesi ya da nöbet değişiminin yapılıp yapılmamasından	403	4,41	0,94	Çok Memnunum
İş içinde terfi olanağının olması (Müdür yardımcısı, müdür ve daha üst olarak öncelikli atanabilme hakkı) bakımından	403	4,43	0,88	Çok Memnunum
Velilerle rahat iletişim kurabilme yönünden	403	4,47	0,87	Çok Memnunum
Okula severek gelme yönünden	403	4,44	0,88	Çok Memnunum
İş Doyumu Toplam	403	4,26	0,81	Çok Memnunum

Denizli Merkezefendi ilçesinde öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin algıları 24 madde ile ölçülmüştür.

Tablo 4.2.1'e dikkatle incelendiğinde ve yapılan inceleme ve analiz sonucunda Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin en az katılım gösterdikleri önermenin ($X=3,97$) ortalama ile "Amirimin emrindeki kişileri demokratik idare tarzı açısından " maddesine "Memnunum" şeklinde görüş bildirdikleri görülürken; en fazla katılım gösterdikleri önermenin ise ($X=4,47$) ortalama ile "Velilerle rahat iletişim kurabilme yönünden " maddesine "Çok Memnunum" şeklinde katılım gösterdikleri görülmüştür. Buradan hareketle öğretmenlerimizin velilerle ilişkilerinden "çok memnun" olukları amirleriyle ilişkilerinden ise "memnun" oldukları söylenebilir.

Bunun dışında;

"İşimizle ilgili bilgi akışının zamanında ve net yapılmasından" önermesine ($X=4,21$) ortalama ile "Çok Memnunum", "Amirlerimin görevimle ilgili sorunlarda yardım etmesi yönünden" önermesine ($X=4,06$) ortalama ile "Memnunum", "Amirlerimin karara dâhil etme yeteneği bakımından" önermesine ($X=4,07$) ortalama ile "Memnunum", "Amirlerimin benim fikirlerime değer verme düzeyinden" önermesine ($X=4,11$) ortalama ile "Memnunum", "Amirlerimin kişiliğime saygılı davranma düzeyinden" önermesine ($X=4,18$) ortalama ile "Memnunum", "Amirlerimin yaptığım işi takdir etme düzeyinden" önermesine ($X=4,20$) ortalama ile "Çok Memnunum", "Amirlerimin iş konusunda bana güvenme düzeyinden" önermesine ($X=4,15$) ortalama ile "Memnunum", "İş arkadaşlarımla kurumsal arkadaşlık ilişkilerimizden" önermesine ($X=4,26$) ortalama ile "Çok Memnunum", "İş arkadaşlarımla yardımlaşma düzeyinden" önermesine ($X=4,23$) ortalama ile "Çok Memnunum", "İş arkadaşlarımla görevlerini iyi yapma gayretinden" önermesine ($X=4,30$) ortalama ile "Çok Memnunum", "İş arkadaşlarımla benim fikirlerime değer verme düzeyinden" önermesine ($X=4,29$) ortalama ile "Çok Memnunum", "İş arkadaşlarımla bana saygılı davranma düzeyinden" önermesine ($X=4,30$) ortalama ile "Çok Memnunum", "İşimizle ilgili bize verilen kurs, seminer, vb. eğitim hizmetlerinden" önermesine ($X=4,30$) ortalama ile "Çok Memnunum", "Mesleki bilgi ve becerilerimi kullanabilmem yönünden" önermesine ($X=4,37$) ortalama ile "Çok Memnunum", "Yeni mesleki bilgi ve beceriler kazanabilmem yönünden" önermesine ($X=4,37$) ortalama ile "Çok Memnunum", "İşimi iyi yapabilmem için mesleki özgüvenimden" önermesine ($X=4,39$) ortalama ile "Çok Memnunum", "Mesleğime okulumda verilen değerden" önermesine ($X=4,38$) ortalama ile "Çok Memnunum", "Görevimde kendi yöntemlerimi kullanabilme şansının verilmesinden" önermesine ($X=4,35$) ortalama ile "Çok Memnunum", "Okulumdaki iş yükünün dengeli dağıtılması yönünden" önermesine

($X=4,24$) ortalama ile “Çok Memnunum”, “İhtiyacım olduğu zaman izin verilip verilmemesi ya da nöbet değişiminin yapılıp yapılmamasından” önermesine ($X=4,41$) ortalama ile “Çok Memnunum”, “İş içinde terfi olanağımın olması (Müdür yardımcısı, müdür ve daha üst olarak öncelikli atanabilme hakkı) bakımından” önermesine ($X=4,43$) ortalama ile “Çok Memnunum”, “Okula severek gelme yönünden” önermesine ($X=4,44$) ortalama ile “Çok Memnunum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Genel olarak İş Doyumunun ise ($X=4,26$) ortalama ile “Çok Memnunum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin çok yüksek olduğu söylenebilir.

4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “2. Öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde; a. Cinsiyete, b. Yaş durumuna, c. Medeni duruma, d. Eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablolarla aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.2.2.1.

Öğretmenlerinin Algılarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Toplamı	Sıra			
				Ortalaması	U	Z	p
Cinsiyet	Kadın	254	50803,00	200,01	18418,0	-,449	0,65
	Erkek	149	30603,00	205,39			
Toplam		403					

* $p>0,05$

Tablo 4.1.2.1’e baktığımızda yapılan Mann-Whitney U analizi sonunda Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U= 18418,00$; $p>0,05$).

Bir başka ifadeyle Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerin cinsiyeti ne olursa olsun iş doyum düzeyleri arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır; aynı ya da benzer olduğu söylenebilir.

Tablo 4.2.2.2***Öğretmenlerinin Algularına Göre İş Doyum Düzeylerinin Yaş Durumuna Göre Analizi***

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X ²	p	Fark
Yaş	21-30 Yaş	65	192,72	7,926	0,048	Var (2-3)
	31-40 Yaş	204	215,87			
	41-50 Yaş	96	176,77			
	51 ve üzeri	38	207,17			
Toplam		403				

* $p < 0,05$ 1. 21-30 yaş 2. 31-40 yaş 3. 41-50 yaş 4. 51 yaş ve üzeri

Tablo 4.1.2.2'ye baktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerin algularına göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2 = 7,926$; $p < 0,05$). Dolayısıyla Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerin algularına göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaş durumuna göre değişiklik göstermektedir.

Karşılaştırmalar için Mann-Whitney U testi yapılarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

21-30 yaş ile 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumları aynı olduğu görülmüştür ($U = 5772,50$; $p > 0,05$).

21-30 yaş ile 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarının aynı olduğu görülmüştür ($U = 2809,00$; $p > 0,05$).

21-30 yaş ile 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarının aynı/benzer olduğu tespit edilmiştir ($U = 1178,50$; $p > 0,05$).

31-40 yaş ile 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarının farklı olduğu tespit edilmiştir ($U = 7932,00$; $p < 0,05$).

31-40 yaş ile 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarının aynı/benzer olduğu tespit edilmiştir ($U = 3765,00$; $p > 0,05$).

41-50 yaş ile 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarının aynı/benzer olduğu tespit edilmiştir ($U = 1573,00$; $p > 0,05$).

Grupların sıra ortalaması dikkate alındığında, en yüksek iş doyumuna 31-40 yaş arasında olanların sahip olduğu, bunu 51 yaş ve üzerindeki izlerken en az en az iş doyumunu ise 41-50 yaş aralığında olanlara ait olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2.2.3***Öğretmenlerinin Algularına Göre İş Doyum Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Analizi***

Değişken	Kategori	n	Sıra	Sıra	U	Z	p
			Toplamı	Ortalaması			
Medeni Durum	Evli	354	72542,50	204,92	7638,50	-1,358	0,17
	Bekâr	49	8863,50	180,89			
Toplam		403					

* $p>0,05$

Tablo 4.2.2.3'e baktığımızda yapılan Mann-Whitney U analizi sonunda Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerin algularına göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile medeni durum (evli/bekâr) değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U= 7638,50$; $p>0,05$).

Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerine evli ya da bekâr olma durumunun herhangi bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Tablo 4.2.2.4***Öğretmenlerinin Algularına Göre İş Doyum Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Analizi***

Değişken	Kategori	n	Sıra	X^2	p	Fark
			Ortalaması			
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans- 2 Yıl	4	272,50	3,536	0,17	Yok
	Lisans- 4 Yıl	316	197,03			
	Lisansüstü	83	217,53			
Toplam		403				

* $p>0,05$

Tablo 4.2.2.4'e baktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerin algularına göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($X^2= 3,536$; $p>0,05$). Dolayısıyla Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerin eğitim düzeyleri ne olursa olsun iş doyum düzeylerinde farklılık oluşturmamaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1 Tartışma ve Sonuç

➤ Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 63,0'ünün kadın; % 37,0'sinin erkek olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların büyük kısmının kadın olduğu görülmektedir.

➤ Araştırmaya katılan öğretmenlerden en fazla katılımcının 204 kişiyle (% 50,6) 31-40 yaş aralığında olduğu ve bunu 96 katılımcı ile (% 23,8) 41-50 yaş aralığında olanların takip ettiği görülürken en az katılımcının ise 38 katılımcı ile (% 9,4) 51-60 yaş aralığındakiler olduğu görülmüştür. Katılımcı öğretmenlerin büyük çoğunluğunun orta yaşlarda olduğu söylenebilir.

➤ Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum dağılımına bakıldığında 354 kişinin (% 87,8) Evli ve 49 kişinin (% 12,2) Bekâr olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların büyük kısmının evli yıl olduğu söylenebilir.

➤ Araştırmaya katılan öğretmenlerden en fazla katılımcı olarak 316 tanesinin (% 78,4) lisans mezunu olduğu ve bunu 83 tane ile (% 20,6) lisansüstü düzeyde eğitim alanların izlediği en az katılımcının ise 4 kişi ile (% 1,0) önlisans düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir. Böylelikle katılımcı öğretmenlerin büyük kısmının lisans mezunu olduğu bunu lisansüstü düzeyde eğitim alanların takip ettiği ve genel olarak eğitim düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

➤ Denizli Merkezefendi ilçesinde öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin algıları 24 madde ile ölçülmüştür. Yapılan inceleme ve analiz sonucunda Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin en az katılım gösterdikleri önermenin ($X=3,97$) ortalama ile “Amirimın emrindeki kişileri demokratik idare tarzı açısından ” maddesine “Memnunum” şeklinde görüş bildirdikleri görülürken; en fazla katılım gösterdikleri önermenin ise ($X= 4,47$) ortalama ile “Velilerle rahat iletişim kurabilme yönünden ” maddesine “Çok Memnunum” şeklinde katılım gösterdikleri görülmüştür. Buradan hareketle öğretmenlerimizin velilerle ilişkilerinden “çok memnun” olukları amirleriyle ilişkilerinden ise “memnun” oldukları söylenebilir.

➤ “İşimizle ilgili bilgi akışının zamanında ve net yapılmasından”, “Amirlerimin yaptığım işi takdir etme düzeyinden”, “İş arkadaşlarımla kurumsal

arkadaşlık ilişkilerimizden”, “İş arkadaşlarımla yardımlaşma düzeyinden”, “İş arkadaşlarımla görevlerini iyi yapma gayretinden”, “İş arkadaşlarımla benim fikirlerime değer verme düzeyinden”, “İş arkadaşlarımla bana saygılı davranma düzeyinden”, “İşimizle ilgili bize verilen kurs, seminer, vb. eğitim hizmetlerinden”, “Mesleki bilgi ve becerilerimi kullanabilmem yönünden”, “Yeni mesleki bilgi ve beceriler kazanabilmem yönünden”, “İşimi iyi yapabilmem için mesleki özgüvenimden”, “Mesleğime okuluma verilen değerden”, “Görevimde kendi yöntemlerimi kullanabilme şansının verilmesinden”, “Okulumdaki iş yükünün dengeli dağıtılması yönünden”, “İhtiyacım olduğu zaman izin verilip verilmemesi ya da nöbet değişiminin yapılıp yapılmamasından”, “İş içinde terfi olanağımın olması (Müdür yardımcısı, müdür ve daha üst olarak öncelikli atanabilme hakkı) bakımından”, “Okula seveerek gelme yönünden” önermelerine “Çok Memnunum” düzeyinde katılım olduğu tespit edilmiştir.

➤ “Amirlerimin görevimle ilgili sorunlarda yardım etmesi yönünden”, “Amirlerimin karara dâhil etme yeteneği bakımından”, “Amirlerimin benim fikirlerime değer verme düzeyinden”, “Amirlerimin kişiliğime saygılı davranma düzeyinden”, “Amirlerimin iş konusunda bana güvenme düzeyinden” önermelerine “Memnunum” düzeyinde katılım olduğu tespit edilmiştir.

➤ Genel olarak İş Doyumunun ise ($X=4,26$) ortalama ile “Çok Memnunum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin çok yüksek olduğu söylenebilir.

➤ Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır ($U= 18418,00$; $p>0,05$). Dolayısıyla öğretmenlerin cinsiyeti ne olursa olsun iş doyum düzeyleri arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır; aynı ya da benzer olduğu söylenebilir.

➤ Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2= 7,926$; $p<0,05$). Dolayısıyla Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaş durumuna göre değişiklik gösterdiği söylenebilir. Grupların sıra ortalaması dikkate alındığında, en yüksek iş doyumuna 31-40 yaş arasında olanların sahip olduğu, bunu 51 yaş ve üzerindeki izlerken en az en az iş doyumunu ise 41-50 yaş aralığında olanlara ait olduğu görülmüştür.

➤ Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile medeni durum (evli/bekâr) değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U=7638,50$; $p>0,05$).

➤ Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($X^2= 3,536$; $p>0,05$). Dolayısıyla Denizli Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerin eğitim düzeyleri ne olursa olsun iş doyum düzeylerinde farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

5.2. Öneriler

➤ Öğretmenlerin İş doyumlarıyla ilgili “Memnunum” şeklinde katılım gösterdikleri “Amirlerimin görevimle ilgili sorunlarda yardım etmesi yönünden”, “Amirlerimin karara dâhil etme yeteneği bakımından”, “Amirlerimin benim fikirlerime değer verme düzeyinden”, “Amirlerimin kişiliğime saygılı davranma düzeyinden”, “Amirlerimin iş konusunda bana güvenme düzeyinden” önermelerinin “Çok Memnunum” düzeyinde katılım olması için yapılabilecek etkinlikler araştırılabilir. Böylece iş doyum düzeyi ve memnuniyet düzeyini arttırmaya yönelik faaliyetler yapılabilir.

- Denizli ili Merkezefendi ilçesinde yapılan bu çalışma diğer illerde de yapılarak daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabilir.
- Öğretmenlerin iş doyumunu hususunda belli bir süre geçtikten sonra tekrar öğretmenlerin görüşlerine tekrar başvurularak herhangi bir değişimin olup olmadığı incelenebilir.
- Öğretmenlerin iş doyumunu tespiti yönelik diğer öğretmen arkadaşları, veli, öğrenci ve üst amirler ya da diğer astların görüşleri incelenebilir.

KAYNAKÇA

Akın, U. ve KOÇAK, R. (2007). Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı 51, 353-370

Atay, K. (2001). “Okul kültürü” Kuramdan Uygulamaya Eğitim Yönetimi Dergisi cilt 23, s.179-191 Ankara: Pegem Yayıncılık

Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması” Akdeniz İİBF Dergisi(7) 1-30

Başaran, İ. E. (1982). Örgütsel davranış, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını, No.111

Başaran, İ.E. (1985). *Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, No: 139.

Başaran, İ.E. (1992). Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış, Gül Yayınevi, Ankara

Eğimli, A., (2009), “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 23 Sayı 3

Eğimli, T., A. (2009) “Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma”. A.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, cilt 23, sayı: 3.

Eroğlu, G.Ş., (2009). Örgütsel adalet algılaması ve iş tatmini hakkında bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Merkezefendi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli

Kağan, M. (2010) “Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi”. E.Ü. EF. Dergisi, 12 – 1

Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınları, Ankara

Kuruüzüm, A. ve Çelik, N. (2005). İkinci Mertebe Faktör Modeli İle Öğretmen İş Doyumunu Belirleyen Faktörlerin Analizi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education) 29: 137-146

Kuşluvan, Z., Kuşlovan, J (2008), “Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin iş gören tatmini üzerindeki görece etkisi”, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi* S.16, ss.183 – 2003.

Sat, S., (2011), Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya’da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme (Yüksek Lisans Tezi) Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana

Taşdan, M. ve Tiryaki E., (2008), “Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması”, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, Cilt 33, Sayı 147

Tok, T. N., Bacak, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu ile yöneticileri için algıladıkları dönüşümcü liderlik özellikleri arasındaki ilişki. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1135-1166.

Toker, B. (2007) “Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri; İzmir’deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama”. *Doğuş Dergisi*, 8, 92-107.

Yüksel, İ., (2002), “Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Ögelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1

Yüksel, Ö. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara.

EKLER**ANKETLE İLGİLİ AÇIKLAMA****Sayın Öğretmenim;**

Bu anket uygulaması “Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri (Denizli Merkezefendi İlçe Örneği)” adlı proje çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

Bu çalışmada;

1. Elde edilen veriler sadece ilgili yüksek lisans proje çalışmasında kullanılacaktır.
2. Çalışmanın amacı Denizli ili Merkezefendi ilçesinde çalışan öğretmenlerin “ İş Doyum Düzeyi”nin ölçülmesidir.
3. Ankette okul, isim ve kimlik bilgilerini yazmak zorunda değilsiniz.
4. Anketlerin acele etmeden rahat düşünebilecek zaman ve ortamda doldurulması en doğru bilgi akışını sağlayacaktır.
5. Anket uygulanan kişilerin baskı hissetmemeleri için kimlik ve okul bilgileri istenmemiştir.

İlgi ve katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, çalışmalarınıza kolaylıklar dilerim.

Ramazan KAVUTÇU

Merkezefendi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. BÖLÜM DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. Cinsiyetiniz
() Kadın () Erkek
2. Yaşınız
() 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri
3. Medeni Haliniz
() Evli () Bekâr
4. Eğitim Durumunuz
() Ön Lisans–2 yıl () Lisans–4 yıl () Lisansüstü ve üzeri

2. BÖLÜM						
İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ						
Lütfen size uygun seçeneği işaretleyiniz.						
		Çok Memnunum	Memnunum	Kararsızım	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim
		5	4	3	2	1
1	İşimizle ilgili bilgi akışının zamanında ve net yapılmasından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Amirlerimin görevimle ilgili sorunlarda yardım etmesi yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Amirimın emrindeki kişileri demokratik idare tarzı açısından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Amirlerimin karara dâhil etme yeteneği bakımından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Amirlerimin benim fikirlerime değer verme düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Amirlerimin kişiliğime saygılı davranma düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Amirlerimin yaptığım işi takdir etme düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Amirlerimin iş konusunda bana güvenme düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	İş arkadaşlarımla kurumsal arkadaşlık ilişkilerimizden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	İş arkadaşlarımla yardımlaşma düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	İş arkadaşlarımla görevlerini iyi yapma gayretinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	İş arkadaşlarımla benim fikirlerime değer verme düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	İş arkadaşlarımla bana saygılı davranma düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	İşimizle ilgili bize verilen kurs, seminer, vb. eğitim hizmetlerinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Mesleki bilgi ve becerilerimi kullanabilmem yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Yeni mesleki bilgi ve beceriler kazanabilmem yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	İşimi iyi yapabilmem için mesleki özgüvenimden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Mesleğime okuluma verilen değerden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19	Görevimde kendi yöntemlerimi kullanabilme şansının verilmesinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Okulumdaki iş yükünün dengeli dağıtılması yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	İhtiyacım olduğu zaman izin verilip verilmemesi ya da nöbet değişiminin yapılıp yapılmamasından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	İş içinde terfi olanağımın olması (Müdür yardımcısı, müdür ve daha üst olarak öncelikli atanabilme hakkı) bakımından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	Velilerle rahat iletişim kurabilme yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	Okula seyerek gelme yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler	
Adı	Ramazan
Soyadı	KAVUTÇU
Doğum Yeri ve Tarihi	Karahallı / 1965
Uyruğu	T.C.
İletişim Adresi ve Telefonu	15 Mayıs Mah. Atatürk Cad. No:9 Pamukkale / DENİZLİ 05373721299
Eğitim	
İlkokul	Sümer İ.O. /DENİZLİ
Ortaokul ve Lise	Cumhuriyet Lisesi /DENİZLİ
Yükseköğretim (Lisans)	İ.Ü. SBF Kamu Yönetimi / İSTANBUL
Yabancı Dil	
Yabancı Dil Adı	İngilizce
Varsa Mesleki Deneyim	
Yıllar	Mesleki Deneyim
1991/93	Mali ve İdari İşler Müdürü AYTAŞ A.Ş./DENİZLİ
1993/97	G.İ.H.M Denizli Emniyet Müdürlüğü
1997/98	Babadağ Halk Eğitim Müdürü
1998/2001	Honaz/Çardak/Kaklık ÇPL Muhasebe Grubu Öğretmeni
2001/2003	Babadağ Kelleci İ.Ö.O Bilgisayar Öğretmeni
2004/ Halen Görevde	Denizi Merkezefendi Halk Eğitim Merkezi