



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**İNGİLİZCE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM
DÜZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLER
AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ**

ZERRİN ÖZDEMİR

Denizli- 2021

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**İNGİLİZCE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM
DÜZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Zerrin ÖZDEMİR

Danışman

Prof.Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY SAYFASI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı - Eğitim Yönetimi , Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Zerrin ÖZDEMİR tarafından hazırlanan ‘İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi-Denizli İli’’ başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuştur. Kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN
Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Yönetim Kurulunun/....../2021 tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu proje çalışmasında; proje 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 proje çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Zerrin ÖZDEMİR

TEŞEKKÜR

Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi alanında tezsiz yüksek lisans ders dönemi boyunca değerli zamanlarını ve birikimlerini bizlere aktaran değerli hocalarım Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN, Prof. Dr. Kazım ÇELİK, Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN, Dr. Öğr. Üyesi Muammer KUNT, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Sekreterliği'ne,

Yüksek lisans eğitimim boyunca, her aşamada değerli görüş ve önerileriyle beni yönlendiren, kendimi tükenmiş hissettiğim anda, beni anlayışla karşılayarak bana güç, enerji ve moral veren, zamanımı ve birikimini esirgemeyen değerli hocam- danışmanım Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN'e,

Yüksek Lisans çalışmalarım süresi içerisinde özveriyle çocuklarımızla ilgilenen, her zaman yanımda olup bana manevi destek olan, aldığım her kararda arkamda duran hayat arkadaşım Halil ÖZDEMİR'e, oğullarım Ali Kerim ve Deniz Alp'e, desteklerini ve güvenlerini her daim hissettiğim annem ve babama;

Yüksek Lisans anket sorularımın cevaplanmasında desteklerini esirgemeyen Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale İlçelerinde görevli değerli meslektaşlarım İngilizce öğretmeni arkadaşlarıma,

Teşekkür ederim.

Zerrin ÖZDEMİR
Ocak-2021

ÖZET

İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi- Denizli İli

Özdemir, Zerrin

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı
Proje Danışmanı: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN
Ocak, 2021, 55 sayfa

Günümüzde birçok eğitimci, çağdaş yönetici iş görenlerin ihtiyaçlarına, tutumlarına göz önünde bulundurmaya başlamıştır. Eğitim- öğretim sürecinde eğitimin kalitesini artırmak, nitelikli, iş doyum düzeyi yüksek, güdülenmiş öğretmenlere ihtiyaç vardır. Bu durum İngilizce öğretimi için de geçerlidir. Bu nedenle araştırmada, Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapmakta olan İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri araştırılmıştır. Araştırmanın evrenini Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapan İngilizce öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracının iki bölümü vardır. I Bölümde Kişisel bilgiler ve II. Bölümde 50 soruluk iş doyum anketi mevcuttur. Araştırma sonuçları analiz edilirken SPSS Paket programı kullanılmıştır.

Araştırma 4 bölümü içerir. Çalışmanın birinci bölümünde problem durumu, alt problemler ve konu ile ilgili tanımlara yer verilmiştir. İkinci bölümde konuyla ilgili temel kavramlar ve kuramsal çerçeveye yer verilmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın yönteminden, dördüncü bölümde ise bulgular ve yorumlardan bahsedilmiştir.

Araştırma sonucunda yapılan analiz sonucu İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde cinsiyet, medeni durum, kıdem, çalışılan eğitim kademesi, mezun olunan fakülte türüne göre anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Doyum, iş doyum, öğretmen.

İÇİNDEKİLER

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY SAYFASI	I
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.1. Problem Cümlesi.....	2
1.1.2. Alt Problemler.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Sayıtlar.....	3
1.5. Sınırlılıklar	3
1.6. Tanımlar.....	3
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE KONU İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR	4
2.1 Konu İle İlgili Temel Kavramlar: İş Doyumu	4
2.1.1. Doyum ve Doyumsuzluk	6
2.1.2. Tutum.....	7
2.1.3 Güdüleme.....	8
2.2 İş Doyumunun Önemi.....	9
2.3 İş Doyumunu Etkileyen Güdüleme Kuramları	9
2.3.1 İçerik Kuramları.....	9
2.3.1.1 Gereksinim hiyerarşisi kuramı.....	9
2.3.1.2 Erg kuramı	10
2.3.1.3 İki etmen kuramı.....	11
2.3.1.4 Kazanılmış gereksinim kuramı	13
2.3.2 Süreç Kuramları.....	14
2.3.2.1 Beklenti kuramı.....	14
2.3.2.2 Denklik kuramı	15
2.3.2.3 Amaç saptama kuramı	15
2.3.3 Pekiştirme Kuramları.....	16
2.3.3.1 Pekiştirme kuramı	16
2.3.3.2 Sosyal öğrenme kuramı	16
2.4 İş Doyumuna Etki Eden Faktörler	17

2.4.1 Bireysel Faktörler	18
2.4.1.1 Yaş	18
2.4.1.2 Cinsiyet	18
2.4.1.3 Kıdem.....	19
2.4.1.4 Eğitim düzeyi	19
2.4.1.5 Medeni durum.....	20
2.4.2 Örgütsel Faktörler	20
2.4.2.1 İşin niteliği	20
2.4.2.2 İnsan ilişkileri	21
2.4.2.3 Yönetim	21
2.4.2.4 Çalışma saatleri.....	22
2.4.2.5 Denetim.....	22
2.4.2.6 Özlük hakları.....	23
2.4.2.7 Ücret.....	23
2.5 İngilizce Öğretmenleri Açısından İş Doyumu	24
2.5.1 Öğretmenlik Mesleği ve İngilizce Öğretmenliği	24
2.5.2 İngilizce Öğretmenliğinde İş Doyumunun Önemi.....	25
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	29
3.1. Araştırmanın Modeli.....	29
3.2. Evren ve Çalışma Grubu.....	29
3.3 Veri Toplama Aracı	29
3.4. Verilerin Toplanması	29
3.5. Verilerin Çözümlemesi	30
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM	31
4.1.İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	31
4.2.Demografik Değişkenlere Göre İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	31
4.2.1 İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	33
4.2.2 İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Medeni Durum Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	34
4.2.3 İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Kıdem Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	35
4.2.4 İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Çalışılan Eğitim Kademesi Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	35
4.2.5 İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Mezun Olunan Fakülte Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	36
BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	37
5.1. Tartışma ve Sonuç	37

5.2. Öneriler	38
KAYNAKÇA.....	39
EKLER.....	42
Ek 1.Ölçme Aracı	42
ÖZGEÇMİŞ	45

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 4.1. <i>İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerini Betimleyen İstatistik Değerleri..</i>	31
Tablo 4.2. <i>İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumları Düzeylerinin Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları</i>	34
Tablo 4.3. <i>İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumları Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Değişimini Gösteren Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları.....</i>	34
Tablo 4.4. <i>İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumları Düzeylerinin Kıdeme Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları</i>	35
Tablo 4.5. <i>İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumları Düzeylerinin Çalışılan Eğitim Kademesine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları</i>	36
Tablo 4.6. <i>İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumları Düzeylerinin Mezun Olunan Fakülte Türüne Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçlar..</i>	36

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Bu bölüm çalışmamıza dair tespit edilen problem durumu, araştırmanın problem cümlesi, bağlı alt problemleri, amacı, önemi, sayıtlar, sınırlılıklarını ve araştırmada kullanılmış olan tanımları kapsamaktadır.

1.1. Problem Durumu

İnsanoğlu sosyal bir varlıktır. Hayatın içinde sosyal bir varlık olarak yaşamını sürdüren, sosyalleşen her insan kendi özel hayatı ile birlikte çalışma yaşamında da motivasyon sağlamak ve yüksek iş doyumuna sahip olmaya ister.

Becerikli (2006)'ye göre günümüzde örgütlerde, bireylerin iş doyum düzeyleri ile ilgili araştırmalar yapılmakta ve bu yapılan araştırmalar, bireylerin iş doyum düzeylerini artıracak potansiyele sahip değişkenleri belirleyip örgüt verimini artırmayı amaçlamaktadır. Yaşamlarının büyük bir kısmını iş yerinde geçiren bireyler, yaptıkları iş konusunda yüksek doyum sağladıklarında yaşamlarının diğer kısımlarında da mutlu olmaktadır. Bu sebeptir ki bireylerin yaşamlarının tüm alanlarında mutlu olmalarını sağlamak için yaptıkları işten doyum almaları sağlanmalıdır.

Bir örgütte eğer bir bireyin iş doyumunu düzeyi yüksek ise hayatını mutlu bir şekilde devam ettirdiği fakat iş doyumunu düzeyi düşük ise bireyin işinden uzaklaştığı, olumsuz tutum geliştirdiği ve iş dışındaki yaşamında da uyumsuzluk yaşadığı belirtilmiştir.(Erdoğan,1999)

Çağdaş okul yönetimi anlayışının en önemli öğelerinden olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, onların iş yaşamını etkilediği gibi özel yaşamları etkilediğini söyleyebiliriz.

Örgütün bütünlüğünün sağlanması ve örgütün sağlıklı bir şekilde yaşamını sürdürebilmesi için örgütün amaçlarının işler olması gerekmektedir. Bu bağlamda örgütün amaçlarının devam etmesi, bireylerin güdülenmesi, iş doyum düzeylerinin yüksek olması ve örgütsel verimliliğin sağlanması süreçlerinin birbiriyle bağlantılı olduğu görülmektedir.

Hem bireysel gereksinim ve motivasyon doyurucu olduğunda, örgütle ilgili doyum ve bunun sonucunda iş doyum düzeyi artar. Eğer gereksinim ve beklentiler karşılanmaz ise iş doyum düzeyi azalır ve iş verimliliği düşer.

1.1.1. Problem Cümlesi

Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi İlçelerinde ilçesinde çalışan İngilizce Öğretmenlerinin iş doyumlar düzeylerinin seçilmiş bağımsız değişkenler ile ilişkileri nasıldır?

1.1.2. Alt Problemler

1. Denizli İli Pamukkale ve Merkezefendi İlçelerinde görev yapan İngilizce Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nedir?
2. Denizli İli Pamukkale ve Merkezefendi İlçelerinde görev yapan İngilizce Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Denizli İli Pamukkale ve Merkezefendi İlçelerinde görev yapan İngilizce Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Denizli İli Pamukkale ve Merkezefendi İlçelerinde görev yapan İngilizce Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri kıdem değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
5. Denizli İli Pamukkale ve Merkezefendi İlçelerinde görev yapan İngilizce Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
6. Denizli İli Pamukkale ve Merkezefendi İlçelerinde görev yapan İngilizce Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri mezun olunan fakülte türü değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Denizli İli Pamukkale ve Merkezefendi İlçelerinde görevli olan İngilizce Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri incelenmektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütlerde, örgütün amaçları olan ürünün niceliği ve niteliği yükseltilmeye çalışırken, aynı anda da işte çalışan bireylerin doyum düzeyleri de yükseltilmeye çabalanmaktadır. Eğitim örgütlerinin girdi ve çıktısının temel ögesinin insan olduğunu düşünülürse, öğrenme açısından kritik rol üstlenen öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi önem kazanmaktadır.

Öğretmenlerin yaptıkları işten duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk şeklinde da tanımlayabileceğimiz iş doyumunu sadece öğretmen ve çalıştığı iş yerinin amaçları birbirine

uyduğu zaman oluşur. En başarılı, mükemmel eğitim sistemini uygun görüp, uygulamaya koysanız bile bunun uygulayıcısı olan öğretmenlerin iş doyumunu sağlayamadığınız sürece gündeme aldığınız bu sistem başarılı olmayacak, verim düşecektir.

Tüm bu anlatılanlardan hareketle, eğitim kurumlarında çalışan İngilizce öğretmenlerinin yaptıkları işten ne kadar doyum sağladıkları konusunda bir veri olması açısından bu çalışma yapılacaktır. Yapılacak bu çalışma eğitim sistemi içinde yer alan yöneticilere fikir verecek ve bu konudaki çalışmalarına yol gösterecektir.

1.4. Sayıtlar

1. Çalışmada kullanılacak olan veri toplama aracı araştırmaya konu olan öğretmenlerin işten ve doğru cevaplandıracakları varsayılmaktadır.
2. Veri toplama aracının görüşleri ortaya çıkaracak niteliğe sahip olduğu varsayılmaktadır.
3. Araştırma için seçilen yöntem; araştırmanın amacını ve problemlerini ortaya çıkarmaya uygundur.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi İlçelerinde görev yapan İngilizce öğretmenleri ile sınırlıdır.
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüş bildirdikleri iş doyum düzeyleri ile ilgili maddelerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Bu araştırmada kullanılan terimler, aşağıda tanımlandığı şekilde kullanılacaktır.

Doyum: Davranışın temelinde yatan gereksinmelerin en üst düzeyde karşılanmasıdır.

İş Doyumu: Bireyin çalıştığı iş yerini, iş yeri ile ilgili yaşantısını, mutluluk verici ya da olumlu his oluşturan bir durum olarak tanımlamasıdır. Diğer bir tanıma göre, bireylerin yaptıkları işten duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur.

İngilizce Öğretmeni: Üniversitelerin 4 yıllık öğretmenlik bölümü mezunu olan veya formasyon sertifikasına sahip ve belirli ölçütleri tamamlayarak görev yapma hakkını elden, öğrencilerin dinleme, konuşma, yazma, okuma gibi temel dil becerilerini geliştiren uzman.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE KONU İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Bu bölümde projenin konusuyla ilgili literatür taranmıştır. Çalışanların iş doyumu ve iş doyum düzeylerini etkileyen kuramlar, iş doyumuna etki eden faktörler ile ilgili elde edilen bilgiler ve ulaşılan kaynaklardan yararlanılmıştır. Doyum ve Doyumsuzluk, tutum, güdüleme, iş doyumunu etkileyen güdüleme kuramları, iş doyumuna etki eden faktörler, İngilizce öğretmenleri Açısından iş doyumunu başlıkları altında ortaya konulmuş ve bu alanda yapılan çalışmalara değinilmiştir.

2.1. Konu İle İlgili Temel Kavramlar: İş Doyumu

Küreselleşme yaşadığımız dünyada son zamanlardaki en büyük olgudur. Yaşanan küreleşme ile dünya üzerinde teknoloji ve bilim alanında hızlı gelişimler meydana gelmektedir. Bu gelişimler sosyal gelişimleri de beraberinde getirmektedir. Yirminci yüzyılın ile başlayan, özellikle son dönemlerinde artan gelişmeler, birçok alanda olduğu gibi eğitim alanında da değişimi mecbur hale getirmiştir. Bu anlamda, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin birçoğu eğitim sistemlerini daha verimli hale getirmek amacıyla birçok yenilik yapmıştır. Bu yenilikler, sistem düzeyinde köklü değişiklikleri, çağa uygun kurumlar oluşturma uğraşlarını, modern eğitim-öğretim yöntem ve tekniklerin sağlanması, öğretmenlerin alan bilgi ve beceri seviyelerinin yükseltilmesi ve okul yönetimlerinde değişikliklere gidilerek eğitim sürecinin kalitesini artırmaya yönelik değişik planlamaları ve uygulamaları kapsamaktadır.(Karip,1996). Bu konuda okullar da üzerine düşen görevi yapmakta, bürokratik yönetim anlayışından sıyrılarak, kendini yöneten örgütlere doğru bir geçişin yaşandığını ifade etmek doğru olur. Bu değişim, yanında yönetim anlayışlarını ve örgüt yapılarını insan merkezli hale getirmiştir ve çalışan bireyler daha katılımcı hale getirmektedirler. Bu bağlamda, örgütlerin hedeflerine ulaşmasında iş görenlerin iş tatmini kavramının önemli bir hale geldiği de görülmektedir.

Çalışma ve iş yaşamı insan hayatının önemli bir parçasını oluşturur. Çalışan bireyler yaşantılarının büyük bir kısmını işte ve iş ile ilgili çalışmalarını düzenleyerek geçirirler. Dolayısıyla iş yaşamındaki doyumumsuzluk bireyin günlük yaşamını da olumsuz etkiler. Meslek sahibi olan tüm bireyler için iş yaşamındaki mutluluk ve tatmin çok önemlidir. Çalıştıkları kurumda, iş doyum düzeyi yüksek olan bireylerin çevresindeki insanlar ile olan ilişkilerinin daha planlı olduğu, iş yerlerinde severek çalıştıkları, iş arkadaşlarından memnun oldukları, bunun neticesi olarak da işlerinden mutlu oldukları, gurur ve başarı duyguları içinde iş

yerlerine ait hissettikleri çalışma performanslarının yüksek olduğu gözlenmektedir. İş doyumu kavramı, çalışanların bireysel özelliklerinin ve iş yerlerinde oluşturdukları grupların uyumlu hale getirilmesi amacıyla birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve araştırma konusu yapılmıştır(Sun,2002) İş doyumu kavramı sürekli bir araştırma konusu olmuştur ve iş doyumunu araştırmacılar değişik şekillerde tanımlamışlardır.

Davranış bilimleri ile ilgilenen bilim adamları 1900'lü yılların başından itibaren, iş doyumunun kapsamı ve iş doyumunu etkileyen unsurları belirlemek amacıyla birçok araştırma yapmışlardır. Bu araştırmaların başında "Hawthorne" çalışmaları gelir. Bu araştırmalar 1920'lerde Amerika'da Elton Mayo ve arkadaşlarının Chicago Western elektrik işletmesinde sürdürmüş olduğu, sonuçlarını da 1930'larda alabildikleri çalışmadır. Bu araştırmaların sonucu, araştırmacıların dikkatini fiziki faktörlerden çok sosyal faktörlere çekmiştir. Araştırmalara göre, değerler sistemini temsil eden bir sosyal örgüt vardır; bireyler mevcut durumları ve beklentilerine göre, sosyal örgütten hoşnut olurlar ya da hoşnutsuzluk duyarlar. Bu hoşnut olma ya da hoşnutsuzluk duymanın temelini, örgüt içerisindeki ve dışarısındaki ilişkiler ve deneyimler belirler, kişinin iş yapma düzeyini fiziki gücü ve becerilerinden çok sosyalleşme durumu belirler, kişiler çalıştıkları iş yerine bireysel yetilerini ve sosyal deneyimlerini de birlikte getirirler. Bu nedenle örgütler bir sosyal sistem olduğu kadar his ve duygular sistemidir. Mayo, araştırmalarıyla, insan ilişkileri yaklaşımının oluşmasında önemli bir rol oynamış, işi ve çalışmayı bir grup faaliyeti olarak açıklamıştır. Mayo ve arkadaşlarının Hawthorn araştırmalarından sonra, insan ve iş ilişkisi araştırılmaya devam edilmiş ve daha karmaşık bir güdü kuramı olan motivasyon teorisi meydana çıkmıştır. İnsan ihtiyaçlarını ilk kez bilimsel olarak ele alan ve güdüleme konusunda çalışmalar yapan Amerika'lı Maslow'dur. "İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı" ve Herzberg'in "Çift Faktör kuramı örgüt yöneticilerine iş gören motivasyonunu arttırmak ve istenilen verimi sağlama konusunda ışık tutmuştur.

Kapsam açısından oldukça geniş bir kavram olan iş doyumunu tek bir anlatımla tanımlamak güçtür. İş doyumu kavramını birçok araştırmacı farklı şekillerde tanımlamıştır.

İş doyumu, çalışanların fiziki ve zihinsel sağlıkları yanında, kişisel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. Davis(1988), iş doyumunu iş görenlerin işlerinden duydukları memnuniyet ve ya memnuniyetsizlik olarak tanımlamıştır. Lawler ise iş doyumunu; "bireyin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda aldığı zevk ya da hissettiği olumlu duygusal durum" dur (Akt: Başaran, 1992).

İş doyumu, iş koşullarının (işin kendisi, yöneticinin tavrı)ya da işten elde edilen çıktıların (alınan maaş, iş güvenliği) bir değerlendirmesidir ve kişinin normlar, değerler,

beklentiler sisteminden geçerek yapılmakta olan iş ve iş koşulları ile ilgili algılamalarına karşı oluşturduğu içsel tepkilerden oluşmaktadır.(Çekmecelioğlu,2005).

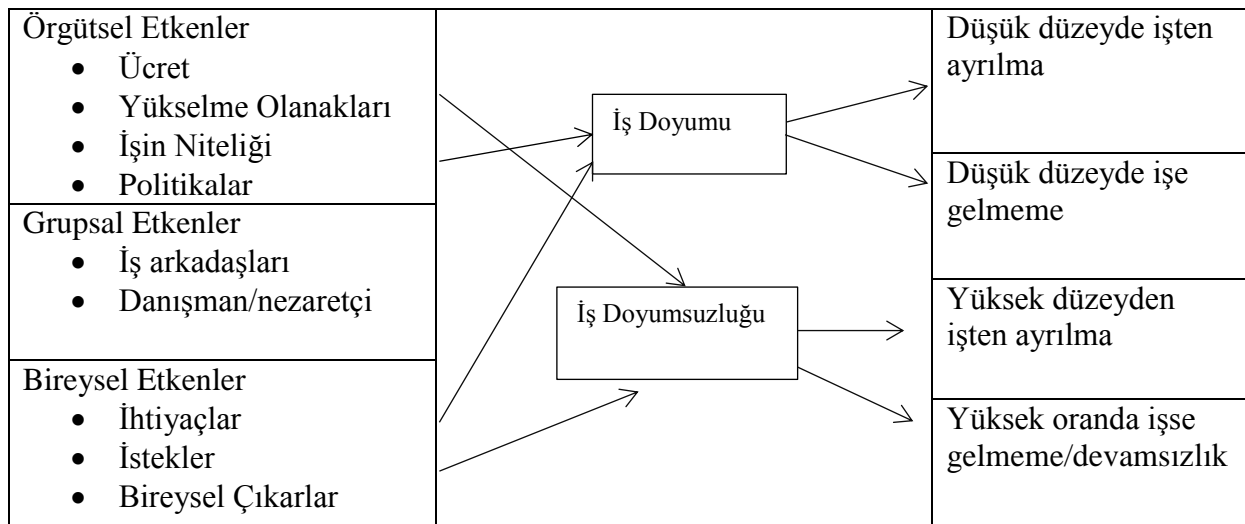
İş doyumu, çalışanın yaptığı iş sonucunda elde ettiği maddi ve maddi olmayan çıkarlara ilişkindir. Bireyin çalışma karşılığında aldığı maaş, sosyal haklar, saygı, aldığı yetki düzeyi ölçüsünde doyuma ulaşacaktır. Bunun yanı sıra, iş görenin elde ettiği bu çıkarların, örgütsel iklim içerisinde eşit olarak paylaşılmış olduğu fikrine de sahip olması gerekir.(Efeoğlu,2006). İş doyumu bir duygu durumudur, bu duygu durumu zaman içerisinde geçici ya da sürekli olabilmektedir(Veenhoven,1996).

Genel anlamda iş doyumu, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri olumlu tutumlardır. İş doyumu, işin niteliği ile iş görenlerin amaçları ve istekleri birbiri ile aynı doğrultuda olduğu zaman gerçekleşen ve bireyin işinden mutluluk duymasını anlamına gelen bir kavramdır. İş doyumu kişinin işinden, yönetimden, çalışma arkadaşlarından ve kurumdan elde etmek istediği mutluluk ve huzur veren bir duygudur.(Özdemir,2006).

2.1.1. Doyum ve Doyumsuzluk

İş doyumunu, çalışanın işe karşı gösterdiği genel tutum olarak ifade etmek mümkündür. Bireyin işine karşı takındığı tavır olumlu ya da olumsuz olabileceğinden, bireyin iş deneyimleri sonunda duyduğu haz iş doyumu, çalışanın işine göstermiş olduğu olumsuz tavır da iş doyumsuzluğu olarak tanımlanabilir.(Erdoğan,1999).

Bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş hayatını irdelemesi sonucu ortaya çıkan duygusal bir tutum olarak da ifade edilebilen iş doyumu, yapılan işin özelliği, iş olanakları, çalışma yaşamının nitelikleri, sosyal gruplar, ücret gibi pek çok etkenin yanı sıra, bireysel etkenlerin de sebep olduğu değişik açılımlara sahiptir. Kısaca iş doyumu, iş görenin iş yaşamında aldığı zevk, mutluluk ve doyumunu ifade eder.



Şekil 2.1 İş Doyumu Faktörleri

Not: Şekil örneği "Kutunis, R. Ö.(2003). Güdüleme, örgütlerde davranış bilimleri. Sakarya: Sakarya Kitabevi." künyeli eserden alınmıştır.

Şekil 2.1'den anlaşılacağı gibi, iş doyumunu azaldıkça işten kaçma oranının da arttığı gözlenmektedir. Özellikle uzun vadede deneyimli ve vasıflı çalışanların iş doyum düzeyi düşerse, onların devamsızlıkları da artmakta, bu devamsızlık değişik sebeplerle örtülmeye çalışılmaktadır. (Kutunis, 2003).

Çalışanlar, işlerindeki doyumsuzluklarını çeşitli biçimlerde ifade ederler, Bu ifade biçimlerini; kaçış (örgütü terk etme), sesini yükseltme (iş yerinde mevcut durumu düzeltme ve geliştirmeye yönelik tavsiyeler, yöneticilerle problemleri çözmeye çalışmak), bağlılık (edilgen, ancak iyimser bir biçimde koşulların düzelmesini beklemek), kayıtsızlık.(önlem almadan iş yerindeki mevcut durumun daha da kötüleşmesine izin vermek şeklinde sıralayabiliriz. (Sarpkaya,2000)

İş doyumunu ya da tam tersi iş doyumsuzluğu nedenleri bireyden bireye göre değişiklik gösterebilir ve bu durumun sebebi bireyin sahip olduğu farklılıklar olabilir. İş doyumuna sahip olmayan çalışanın çalışmaya devam etmesi bireysel sorunları arttırır, örgüt ortamını olumsuz etkiler. Güdülenme iş tatminini etkiler, birey güdülenmiş olmalıdır ve yeterli düzeyde güdülenirse çalıştığı ortamda mutlu ve tatminkâr olur ve buna bağlı olarak, iş doyumunu, başarısını artır.

2.1.2. Tutum

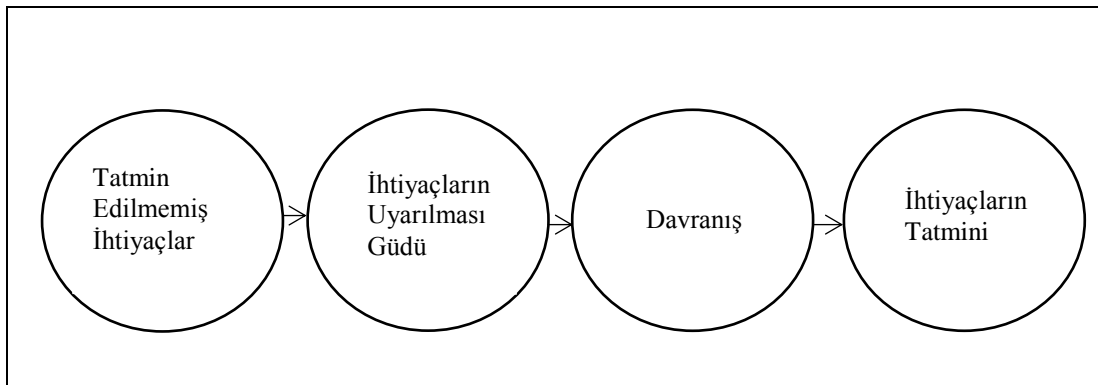
Bireyin içinde yer aldığı süreçlerden biri de tutumlardır. Bilişsel gelişime ve genel olarak bilişe verilen önemin giderek artmasıyla tutum kavramı sosyal psikologların ilgisini çekmiş ve bu konuda sayısız araştırma yapılmıştır. Tutumun, kişilerin nesnelere, düşüncelere, iş yerleri, olaylar ve diğer bireyler hakkındaki düşünce, duygu ve davranışlarını organize eden bir eğilim olduğunu söyleyebiliriz. Örgütlerde de iş doyumunu kavramı gibi çalışanlar bir süre sonra farklı tutumlar geliştirmeye başlar. Diğer tutumlar gibi iş doyumunu duygusal, bilişsel ve davranışsal öğeleri içerir; gücü ve tutarlılığı değiştirilebilir; birçok kaynaktan elde edilebilir ve bireyin birtakım görevlerini etkileyebilir (Reitz, 1987).

Tutum kavramı genel anlamıyla bireyin nesne, kişi veya olaylara karşı olumlu ya da olumsuz tepki verme eğilimini gösterir. Başka bir ifadeyle, bireyin durum, olay olduğunda, bu duruma karşı gösterdiği davranış şekli olarak ifade edilebilir. Daha önce de bahsedildiği gibi, kişi çalıştığı iş yerinde işine karşı yüksek düzeyde iş doyumuna sahip ise, işine karşı olumlu

tutumlar geliştirir, eğer olumsuz tutum sergiliyorsa ise iş doyum düzeyinin düşük olduğunu söyleyebiliriz. (Budak,1999).

2.1.3. Güdüleme

Güdü, belirli bir durumda, belirli hedeflere ulaşmak ve gerekli tepkileri gösterebilmek için bireyi harekete geçiren ve yönlendiren güçtür (Balaban Salı, 2006). İhtiyaçların organizmayı harekete ve faaliyete sürüklemesinin temelinde güdüler yatmaktadır (Davis, 1988). İnsanların oldukça fazla güdüsünün olduğu bilinmektedir. Bu güdüler, kişinin yaşadığı tecrübe ile yoğrularak oluşturmaktadır. Bireyin deneyimleriyle oluşturduğu bu güdüsel örüntüsü tüm davranışlarının hem temeli hem de nasıl devam edeceğinin belirleyicisidir. (Başaran, 1991). Örgütte bireyler, yaptıkları işleri en iyi performansla yapmak, verimli olmak ve başarılı olmak için güdülenmelidir. Güdüleme süreci sade bir biçimde Şekil 2.2' de açıklanmaktadır. Aşağıda belirtilen şekilden de anlaşılacağı üzere her bireyin ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçlar karşılanmadıkça kişi güdülenemez. Harekete geçirilmiş gereksinime psikolojide güdü (motif) adı verilir (Can, 1994).



Şekil 2.2 Güdülenme Süreci

Not: Şekil örneği "Can, H. (1994). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitapevi." Künyeli eserden alınmıştır.

Birey, bir hedefe ulaşmak, bir problemi çözmek, bir çıktı, bir ürün vermek, ihtiyaçlarını karşılamak için güdülenmek ister. Kişinin kendi hedefleri için güdülenmesi doğal bir süreçtir. Fakat örgütsel hedeflere güdülenmesi doğal değildir. Bu sebeple yönetim, çalışanların, örgütsel amaçlar ile aynı doğrultuda ilerlemesi için gereken ortamı ve bilinci oluşturmalıdır. İş gören, örgütsel hedeflere güdülenmedikçe, örgütsel verim (performans) istenen düzeyde olamaz.(Başaran, 1991).

2.2. İş Doyumunun Önemi

Okul yönetimlerinin başlıca amacı, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması ve verimliliklerinin artırılmasıdır. Çalışanların tutumlarını işe karşı geliştirdikleri iş doyumları etkilediği düşünülürse çalışanların davranışlarını güdüleyen ana kavramın iş doyumunu olduğunu söyleyebiliriz. İş doyumunu çalışanların sağlıklarını etkilediği gibi örgüt içindeki bütün süreçleri de etkileme özelliği vardır. Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi için, çalışanların işi ile bütünleşmiş, örgütsel amaçları benimsemiş ve çalışma arzusu olması gerekmektedir.

Özet olarak, örgütlerde çalışanların bilgi birikimi ve yeteneklerini üst düzeyde kullanılmasını iş doyum düzeylerine bağlıdır ve iş doyumunu çalışanların işlerinde gelişmesini sağlayan motive edici bir tutum şeklinde ifade edebiliriz. Çalışanların istek ve beklentilerinin öğrenilmesi, onların sahip oldukları özelliklere uygun iş verilmesi iş doyumunu ve bunun sonucunda verimliliği de arttırmaktadır.

2.3. İş Doyumunu Etkileyen Güdüleme Kuramları

İş doyumunu konusyla ilgili kaynak taraması sonucunda ulaşılan kuramları ve bu kuramların güdüleme ile bağlantısının ne olduğu araştırma sonucu olarak sunulmuştur. Çalışma yaşamında güdüleme kuramları içerik, süreç ve pekiştirme kuramları olarak üçe ayrılabilir. İçerik kuramları insanları nelerin güdülediği konusunu araştırırken, süreç kuramları bireyin hangi yollarla güdülendiği konusunu araştırır. Başka bir deyişle içerik kuramları, iş göreni iş doyumuna ulaştıran etmenleri tek tek ele alıp göstermeye çalışırlar. Bunlar, çalışanların belirlenen bazı değerlerin ya da ihtiyaçları örgüt tarafından karşıladığında bireyin doyum sağlayacağını ileri sürerler. Süreçsel yönetim kuramları ise, örgütün fiziksel çalışma koşulları, iş görene sağlanan ücret ve fiziksel çalışma olanakları, iş görenin iş doyumuna yetecek içeriği oluştururlar.(Başaran,2008)

2.3.1. İçerik Kuramları

2.3.1.1 Gereksinim hiyerarşisi kuramı. Abraham Maslow gereksinim hiyerarşisi kuramını “üçüncü güç” olarak tanımlar. Bu kuramını Freud ve Skinner’de görülen kötümser tabloya bir seçenek olarak sunmaktadır. Freud, insanların ve insan doğasının olumsuz eğilimleri, hasta yönlerini konusu üzerinde durmuş, Skinner ise davranışların kendi yarattığı sonuçlar neticesinde değişmesi ve öğrenilmesi üzerinde durmuştur. A.Maslow ise bu iki kuramdan ciddi biçimde ayrılmıştır. Kuramında bireyin gereksinimlerini bir bütün halinde

olduğunu savunmaktadır. İnsan ihtiyaçların kadar önemli oldukları durumuna göre sıralanmıştır. Basamağın alt seviyesinde bulunan bir ihtiyaç doyurulunca bir sonraki basamaktaki ihtiyaç ortaya çıkar ve doyum bekler.

Maslow' a göre açlık, susuzluk uyku, cinsellik, barınma ve dinlenme gibi bireyin yaşamını sürdürmesi için ihtiyaç olan ilk basamaktaki fizyolojik gereksinimler insan vücuduyla doğrudan ilişkilidir. Fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayan bir kişi daha sonra bunları gelecekte de giderme olanaklarını planlayacaktır. Aynı zamanda güvende kalma ihtiyacı da bireylerin ilk öğrendiği kategoridedir. Bu güvenlik ihtiyaçlarını tehlikelerden korunma, hastalanmama, işsiz kalmama gibi gereksinimleri şeklinde sıralayabiliriz. Bunun için toplumlar sosyal güvenlik kurumları ve çeşitli sigortalar geliştirmişlerdir. İlk iki basamaktaki ihtiyaçlar karşılanınca üçüncü basamaktaki toplumsal ihtiyaçlar ortaya çıkar. Toplumsal ihtiyaçlara ait olma, sevmeye, sevilme ve başkalarının benimsenmeyi örnek verebiliriz. Sosyal ihtiyaçlar gereksinimlerinin fizyolojik gereksinimler ve güvenlik gereksinimlerinden farkı, doyumsuzluğun yarattığı gerilimin bireyleri uzun süre etkilemesidir. Bir sonraki basamakta bulunan saygınlık gereksinimi kişinin hem kendine hem de toplumdaki diğer kişilere ayrıcalıklı görünmek istemesinden doğar. Başkalarının saygısını kazanma, prestij, statü, önemli biri olma, tanınma ve diğerlerinden üstünlük gibi konularda kendini gösterir. Bu aşama kendi benliğini aşarak kusursuzluğa yönelmesi ve kendine güveninin artmasıyla ilgilidir. Tüm bu gereksinimler karşılanınca son aşama olan kendini gerçekleştirme ya da idealindeki ben'e ulaşma gereksinimi ortaya çıkar.(Aşan, Aydın,2006)

Bu kurama göre; iş görenin doyumunu için hiyerarşideki fizyolojik, güvenlik, ilişkinlik, saygınlık ve öz gerçekleştirme gereksinimleri doyurulmalıdır. Bu gereksinimler bir sıra dizin oluşturur. Birey yani iş gören alt basamakta olan gereksinimleri doyurulmadıkça bir üst basamaktaki gereksinimlerin doyurulmasına istek duymaz. İş görenin işinden doyum sağlaması için örgütün bu gereksinimlerini karşılaması gerekir. Örgüt gereksinimleri ne oranda karşılıyorsa iş gören o oranda işinden doyum sağlar.

2.3.1.2. Erg kuramı. Alferder yaptığı çalışmaların sonuçlarını sunmuş; varlık sürdürme, ilişki ve gelişme sözcüklerinin baş harflerinden VİG(ERG) kuramını ortaya koymuştur.

Varlık Sürdürme: Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını içine alan gereksinimlerdir. Alferder'e göre bunlar büyük ölçüde bir işte çalışma karşılığında alınan ücret ile giderilir.

İlişki: Kişinin kendisi için mühim olan diğer bireylerle ilişkide bulunma isteklerini belirtir. Maslow'un toplumsal gereksinimleriyle, saygınlık ihtiyacı, toplumda yaşayan diğer bireylerden saygı görme isteği bu bölümde yer alır. Kişilerin yaşam sürelerinin neredeyse yarısı çalıştığı ortamda geçtiği için iş arkadaşları tarafından karşılanır.

Gelişme: Kişinin kendisi ya da etrafında bulunan kişiler üzerinde yaratıcı, üretici etkiler yapması, performansını sergilemesi, yeteneklerini kullanması, yeni yetenekler geliştirmesi isteklerini içerir. Maslow'un saygınlık gereksinimiyle kendini gerçekleştirme isteği bu kategoriye girmektedir.

Maslow'un kuramının tersine Alferder, aynı zamanda birden fazla gereksinimin ortaya çıkabileceğini savunmuştur. Erg kuramı, Maslow gibi katı bir biçimde izlenecek sıradüzen ön görmemektedir. Ayrıca kuramın hayal kırıklığı- gerileme düzeyi de vardır. Yani Maslow'a göre birey bir basamaktaki ihtiyacı giderilene kadar diğer bir basamağa geçiş yapamaz. Buna karşın, Alferder'e göre üst basamaktaki bir ihtiyacın giderilmesinde sorun yaşarsa daha alt basamaktaki ihtiyacın giderilmesi konusunda kişi daha istekli olur. Toplumsal ilişkilerde başarılı olamayan bireyin daha fazla çalışmak, daha fazla ücret almak ve daha üst düzey bir yaşam sürmek istemesini örnek olarak gösterebiliriz. Böylelikle üst basamaktaki başarısızlık ve hayal kırıklığı daha alt basamağa gerilemeye neden olur.

2.3.1.3. İki etmen kuramı. Bu teori Frederic Herzberg tarafından ileri sürülmüştür. Herzberg ve arkadaşları, iş yerlerinde iş görenler üzerinde yaptığı güdüleme çalışmalarına sonucunda bazı unsurların insan davranışları üzerinde önemli etki yaratmadığı ancak bu unsurların olmaması halinde tepkilerle ya da doyumсуuzluklarla karşılaşıldığını ifade etmişlerdir. Bireyin çalıştığı iş ile olan ilişkisinin temel bir ilişki olduğu ve kişinin işine karşı oluşturduğu tutumunun performansının yüksek olmasını ya da performansının düşük olmasını etkileyeceği inancında olan Herzberg şu soruya cevap aramıştır: İnsanlar işlerinden ne beklerler? Herzberg, iş görenlerden, işlerinde kendilerini iyi ya da kötü hissettikleri zamanı tanımlamalarını istemiştir. Yaptığı inceleme ve araştırmalar sonucunda işte ileri derecede hoşnutsuzluğa yol açan unsurları “Şirket politikası ve yönetim, Gözetim, Gözetimci ile ilişkiler, Ücret, İş koşulları, İş arkadaşları ile ilişkiler, Kişisel hayat, Astar ile ilişkiler, Statü, Güvenlik olarak belirlemiştir. İşte ileri derecede tatmine yol açan faktörleri de “Başarma, Tanınma, İşin kendisi, Sorumluluk, İlerleme, Gelişme” olarak belirlemiştir.

Herzberg verilen yanıtları sınıflandırdığında, insanların işlerinde kendilerini iyi oldukları durumlarla, iyi hissetmedikleri durumların birbirinden çok çeşitli olduğunu görmüştür. Belirli özellikler iş doyumunu ile ilgiliyken, diğer bazı özellikler iş doyumсуuzluğu ile

ilişkilidir. İş doyumunu ile ilgili olan içsel faktörleri, başarma, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve gelişme şeklinde belirlemiştir. Kendilerini işinde iyi hisseden bireyler, bu özellikleri çalışma ortamlarında bulduklarını belirtmişlerdir. Diğer taraftan işlerinde doyumsuz oldukları zamanlar, bu durumun yönetim, yönetim politikası, denetleme, kişiler arası sosyal ilişkiler ve iş şartları gibi dışsal faktörlerden kaynaklandığını ifade etmişlerdir.

Herzberg doyumun tam tersinin doyumsuzluk olmadığını belirtmiştir. Bir işte doyumsuzluk yaratan faktörler ortadan kaldırıldığında işin mutlaka doyum verici hale gelmediğini savunmuştur. İş doyumuna ve ya doyumsuzluğuna neden olan faktörler bir birinden farklıdır. Bu sebeple de iş doyumsuzluğuna neden olan unsurları ortadan kaldırmaya çalışan bir işveren, iş ortamına huzur getirebilir fakat güdü getirmeyebilir. Sonuç olarak işletme yönetimi, iş şartları ve ücret Herzberg tarafından hijyen faktörler olarak adlandırılır. Bu faktörler sağlandığında insanların iş doyum düzeyi düşük olmayacak fakat iş doyum düzeyi yüksek de olmayacaktır. Herzberg'e göre bir birey çalışma yaşamında güdülenmek istiyorsa başarma, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve gelişme kavramları dikkate alınmalıdır. Bu özellikler de genelde insanların içsel olarak ödüllendirici kavramlardır.

İki etmen teorisi, çalışanları güdüleme gayretlerine açıklama getirmiştir. İş verenler moralle ilgili bir problemle karşılaştıklarında çoğunlukla hijyen faktörlere önem göstererek daha yüksek maaş, daha fazla sosyal hak, daha iyi iş ortamı sağlamaya çalışırlar. Fakat bu yol fayda göstermeyince şaşırırlar. Herzberg'in iki etmen teorisi bu probleme açıklık getirmiştir. İş görenleri güdülemek ve güdü düzeylerini yüksek tutmak için sadece hijyen faktörleri düzeltmek mümkün değildir. İş görenler yükseltilem ücret miktarının yeterli olduğunu düşünmez ve bu ücret miktarından memnun olmayan pek çok birey vardır. Bu durum da şunu açıklığa getirir ki, hijyen faktörler memnuniyetsizliği önlemek bakımından gereklidir; fakat yalnız başına bireyi memnun etme bakımından yetersiz kalacaktır. Herzberg'e göre; hijyen faktörlerin yanında başarma, sorumluluk, ilerleme ve gelişme, takdir edilme fırsatı ve şevk veren unsurlar güdüleyici olabilir.

Eğer Maslow'un "Gereksinimler Hiyerarşisi Teorisi" ile Herzberg'in "İki Etmen Teorisi" karşılaştırılacak olursa, bu iki kuramın da temelde benzer olduğu görülmektedir. Maslow'un fizyolojik, güvenlik ve sevgi gereksinimleri, Herzberg'in hijyen faktörleri ile benzerdir. Diğer yandan, Maslow'un değer, başarı, takdir, terfi ihtiyaçları ile kendini gerçekleştirme ve çevrede tanınma ihtiyaçları Herzberg'in özendirici etkenleriyle özdeştir. (Eren,2004).

2.3.1.4. Kazanılmış gereksinim kuramı. David ve McClelland ve arkadaşları tarafından ortaya atılan bu kuram, insanların ihtiyaçlarını kendi kültürlerinde değişik durumlarda kendi yaşantıları ile öğrendikleri ya da kazandıklarını savunduğu öğrenme kuramı ile benzerdir. Mc Clelland ve arkadaşları, başarı, ilişki ve güç şeklinde üç gereksinim üzerinde çalışmış ve araştırmışlardır.

Başarı gereksinimi: Kendi gayretleri ile başarılı olacakları ve nasıl yapmakta olduklarına ilişkin hemen dönüt alabilecekleri durumları arayan bireyleri, başarı gereksinimine güdülenmiş bireyler olarak tanımlayabiliriz. Zor hedefler seçen başarı gereksinimine yüksek düzeyde güdülenmiş bireyler, riski göze alabilirler ve yeni yaratıcı çözümler üretebilirler. Ancak, bazen de çok çok zor olan hedeflerden, başarılı olmamak durumundan kaçındıklarına inanılır. Yöneticiler, yaratıcı fikir ve değerlerin kaynağı olan yüksek başarı güdüsü olan bireyleri güdülemek için mücadele gerektiren ve ulaşılabilecek hedefler için güdülemek ve bunun sonucunda da başarılı olan süreç için hemen geri bildirim vermek konusunda dikkatli davranmalar gerekir.

- **İlişki gereksinimi:** Pek çok yönüyle Maslow'un sosyal gereksinimleri ile benzerlik gösteren ilişki gereksinimi, temelde diğer kişiler ile arkadaşlık ve sıcak ilişkiler anlamına gelir. Yüksek seviyede ilişki gereksinimi ile güdülenmiş bireyler, yalnız çalışmayı sevmeyip grup olarak çalışmayı tercih ederler. İşbirliği, destekleyici bir iş ortam ve verimliliğe bağlı olumlu dönütte bulunacakları bir ortam ile yöneticiler bu gereksinime ile güdülenmiş bireyleri daha üretici hale getirebilirler.

- **Güç Gereksinimi:** McClelland çeşitli gereksinimleri inceledikten sonra güç gereksinimi görüşüne ulaşmıştır. Güç gereksinimi, örgütlerde önemli bir güdüleyici etken olarak; başkalarını etki altına alma gereksinimi ve kişinin kendi ortamını kontrol etme isteği olarak ifade edilebilir. Mc Clelland çalışmalarında iki tür güç gereksinimini açıklamaktadır. Bunlardan biri, yüksek düzeyde güdülenmiş bireyler başkaları üzerinde üstünlük sağlamak ve başkalarını idare edebilme konusundaki yeteneklerini göstermek istemeleri anlamına gelen bireysel güçtür. Diğer güç gereksinimi ise, bireysel egoizmini doyumaktan çok, örgütsel etkililiği başarmaya yönelik olan güç gereksinimi giderme yöntemidir. Bu gereksinime güdülenmiş bireyler örgütün menfaati için kendi bireysel ilgilerinden fedakârlık yapabilirler. Uygun bir pozisyon olanağı vererek, güç gereksinimi için bireyleri yüksek derecede güdülenebilir. Mc Clelland kuramsal güç gereksinimine güdülenmenin, örgütsel başarı için en önemli etken olduğunu belirtmiştir (Çetinkanat, 2000).

Bu modelleri kullanmak isteyen yöneticiler, diğer etkenlerin ne derece doyurucu olup olmadıklarını çok iyi analiz ederek, çalışma koşullarını ve işin yürütülmesini sağlayabilirler.

Ek olanaklar ve çalışma koşulları gibi alt düzeyli gereksinimler, dış güdüleyiciler tarafından karşılanabilir. Üst düzeyli gereksinimlerin ise doyumunu bireyin kendisine bağlıdır ve içseldir. Böylece yöneticiler, iş görenlerin yüksek seviyeli ihtiyaçlarını kendi kendilerine karşılayabilecekleri olanakları sağlayarak uzun vadede, psikolojik olarak olumlu bir örgütsel iklimi yaratabilirler. Böyle bir iklim, doyum için artan olanaklarla, ekonomik şartlarda, eşitlik ve zorlanmayan mücadelelerle sınırlandırmayı barındırır.(Çetinkanat, 2000).

2.3.2. Süreç Kuramları

2.3.2.1. Beklenti kuramı. 1930 ve 1940'lı yıllardaki Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın çalışmaları ile beklenti kuramının temelleri atılmıştır. Model'e göre, iş görenler fikir ve mantık yürüten varlıklardır. Kişiler bilinçli olarak şu andaki ve gelecekteki davranışları ile ilgili karar verirler. Bilişsel olmayan modellerin iddia ettiği şekilde kişiler kendiliğinden güdülenmiş ya da güdülenmemiş varlıklar olarak düşülemezler. Bireyin güdü düzeyi içinde bulunduğu çevre ile ilgilidir. Bu çevre, iş görenin ihtiyaçları, amaçları ve beklentileri ile uyum içindeyse kişi motive olabilmektedir. Victor Vroom'un "Work and Motivation" adlı yapıtında beklenti kuramının ilk formülü yer almaktadır. Beklenti Kuramı iki temel kavrama dayanır. Bu kavramlar; belirli bir davranışa yöneldiği zaman belirli bir neticeye varılacağı konusunda kişinin beklentisi ve o sonucun birey bakımından ne kadar ilgi çekici olduğu şeklinde ifade edilebilir.

Vroom'un modeline göre bir kişinin motivasyon gücü, belirli bir neticeye varma beklentisi ile, onun bu neticeye verdiği önemin çarpımına eşittir. Öyleyse bireyin bir işi yapma gücü, bütün sonuç ve ya amaçların valensleri(değerleri) ile bu netice ve ya hedeflerin olma olasılıklarının çarpımlarının toplamına eşittir.

Değer(Valence), bireylerin kazanması gereken olası çıktı ve ödüllere verdikleri önemdir. Çalışanlar, örgüt yöneticileri tarafından onlara verilen ödülleri önemli bulmuyorsa, daha verimli çalışma anlamında güdülenmeyeceklerdir. İş görenin güdülemesi için yalnızca bir iş ya da şeyin yerine getirilmesi sonucunda bir ödülün olduğunu bilmesi yetmez, ayrıca kişinin bu ödüle kendi değer yargıları içinde, önem de katkı sağlar. Bireylerin hedefleri ile iş yerindeki tutum ve davranışları arasındaki bağ beklenti kuramının temel katkısıdır. Bu modeli kullanmak isteyen işveren aşağıdaki ifadelere önem vermelidir:

- İş görenlere yaptıkları işi başarmaları için yeterli gelişim imkanı sağlamak
- İş görenlerin performanlarını sergileyebilmeleri için mevcut örgütsel engelleri yok etmek

- İş görenlere yaptıkları işte verim sağlayacakları konusunda güdülemek ve güven duygusunu hissettirmek
- İş görenlerin belirli gereksinimlerini karşılayacak örgütsel ödülleri sunmak
- Verilecek ödüller ile yapılan iş arasındaki bağı netleştirmek
- Yapılan iş ve ödüller arasındaki bağ konusunda iş görenlerin bakış açılarını geliştirecek bir ödül sistemini uyum halinde ve adil şekilde yönetmek

Bir başka beklenti kuramı da Porter ve Lawyer tarafından ortaya atılmıştır. Bu kuram genel olarak Vroom'un beklenti kuramını temel almıştır. Porter ve Lawyer tarafından ortaya atılan kuramda ayrıca çaba, bilgi, beceri ve algıların rol değişikliklerine göre performans ödüllendirmesinin anlamlı olabileceği vurgulanmıştır. Bu kurama göre beklenti kuramını anlamının en anlamlı şekli, kuramı farklı kategorilere ayırarak irdelemektir. Beklenti Kuramı, güdünün temeli ve başarının kaynağı nedir sorularına yanıt aramaktadır.

2.3.2.2. Denklik kuramı. J.S. Adams tarafından geliştirilen, iş görenin emeğinin çalıştığı iş yeri için bir girdi olarak kabul gördüğü denklik kuramının temelinde, bireyin zihinsel uyumsuzluk (dissonance), tutarsızlık(inconsistency) ve adalet(justice) duyguları bulunur. Örgüt çalışanlarının çalıştıkları işlerinde gösterdikleri çabalar ile ürün çıktısı arasında uyum sağlamaya ifade edilmektedir. Adams'ın yöntemine göre bireyler, çalıştıkları iş için harcadıkları emekler sonucu aldıkları ücret, statü ve işin düzeyi gibi çıktıları, diğer insanların beceri, bilgi, kazandıkları tecrübe, iş için harcanılan zaman, alınan eğitim ve hizmet içi eğitim gibi girdi ve çıktılarıyla karşılaştırırlar. Bu karşılaştırma sonucunda denklik var ise, kuram kişinin işi için çaba sarf etmeyi sürdüreceğini ortaya koyar. Fakat bu karşılaştırma eşit olmaz ise, bu durumda adil olunmadığı anlamına gelir. Adams'a göre iş ortamında oluşan dengesizlik kişilerin kıyaslama yapmasına sebep olmakta, bu da iş için harcayacakları çabayı etkilemektedir. Denklik kuramında birçok yararlı öneri ve görüşler ileri sürülmüştür. Bunlardan biri, yöneticilerin astları ile eşitsizliği algılamaları için iki yönlü iletişim kurmaya özen göstermelidir. Diğer ise, astların çıktı ile girdi arasındaki ilişkiyi anlayabilmesi için 'kural'ların bilinmesi önemlidir. Diğer görüş ise çıktı ve performans arasındaki ilişkinin astlar için açık hale getirilmesidir. Aynı zamanda örgütte haksızlığın uzun süre devam etmesi örgütte temel güçlülere neden olur (Çetinkanat, 2000).

2.3.2.3. Amaç saptama kuramı. Edvin A. Locke ve Gary P. Latham tarafından ortaya atılan ve geliştirilen, bireylerin çevrelerini algılayıp yorumladığını ve daha sonra da bu

yorumlamaları kendi bakış açılarına göre değerlendirdiklerini savunur. Bireylerin güdülenme derecelerini de belirleyen amaçları erişilmesi erişilmez ve yüksek olursa, bu kişiler daha çabuk elde edilebilir amaç belirleyen kişilere kıyasla daha çok çalışıp yüksek başarı gösterecek ve daha fazla güdülenecektir.

Locke'un amaç belirleme kuramına göre bireylerin iş doyum düzeylerini, buldukları sosyal çevrelerinin değerlendirmesi ile kendi bakış açılarına uygun değerlendirmede, tesbit ettikleri hedefler belirler. İş görenlerin uzun süreli ve başarılması zor hedefler ortaya koyması daha yüksek çalışma ve başarı gerektireceğinden iş doyum düzeyleri daha yüksektir. Daha basit hedefler ise kolay ulaşılabileceği için iş doyumunu olumsuz olarak etkileyeceği düşünülür. Bu hedefler ile birlikte iş görenlerin niyetlerinin etkilenmesi de iş doyum düzeyini arttırmaktadır.

2.3.3. Pekiştirme Kuramları

2.3.3.1. Pekiştirme kuramı. Bireylerin elde ettikleri olumlu veya olumsuz neticelere göre bir davranışı tekrar edip etmeyecekleri noktasına açıklık getiren pekiştirme kuramına göre, kişiler bireysel olarak en çok ödül verilen davranışa yönelme eğilimindedir, kişilerin davranışı ödüllerin denetim altında tutulmasıyla farklılaşabilmektedir.

Davranışçılık diye adlandırılan pekiştirme kuramı psikolog B.F. Skinner tarafından ortaya atılmış, pekiştirme kuramlarından en iyi bilinen yaklaşımdır. Skinner'in ortaya attığı pekiştirme kuramına göre, bireylerin davranışını etkileyen ve değiştiren en önemli etken çevredir. İnsan davranışları edimsel koşullanma ile öğrenilmiştir. Edimsel koşullanma basit bir şekilde ama büyük ölçüde örgütsel davranışı açıklar. Örnek olarak, çalışanlar kendileri ve ailelerinin barınma, giyinme, beslenme v.b. ihtiyaçlarını karşılamak için günde sekiz saat hafta içi her gün çalışırlar. Böyle bir durumda, bir işte çalışmanın (koşullu tepki) yiyecek, giyecek ve barınmanın sağlanması için sadece bir araç olduğu ifade edilebilir. Bir davranışın yinelenme olasılığını artıran beğenilmesi veya olumlu sonuçlanmasıdır. Olumlu pekiştirmeler, davranışta duruma göre olumlu tepkilerin artmasına neden olur. Pekiştirme kuramları ile ilgili uygulamaları kullanmayı davranış değişikliği olarak ifade edilebilir. Davranış değiştirirken, işverenlerin davranışı etkileyebilmesinde dört tip pekiştirmeden bahsedilebilir. Bu pekiştirmeler, olumlu pekiştireç, olumsuz pekiştireç, söndürme ve ceza olarak isimlendirilebilir. Söndürme ve Ceza davranışları azaltmak için kullanılmakta, olumlu ve olumsuz pekiştireç ise davranışı arttırmayı amaçlamaktadır. Skinner'e göre olumlu pekiştirme ve söndürme, bireysel gelişimi destekler ve artırır. Olumsuz pekiştirme ve ceza ise, daha çok

örgüt ikliminin bütünü bozarak belirginleşmemiş davranışları besler. Güdülenme pekiştirme yaklaşımı, işe güdülenme kuramı gibi düşünülmüş olmamasına rağmen, öğrenme kuralları örgütsel davranışa adapte edilebilir. Özellikle mühim olan üç temel kural şu şekilde sıralanabilir. Bireyler eğer yaptıkları davranış sonucunda ödül alırlarsa bu davranışı sürdürürler. Bireyler eğer yaptıkları davranış sonucunda ceza alırlarsa o davranışı sürdürmekten kaçınırlar. Bireyler eğer yaptıkları davranış ne ödül ne ceza ile sonuçlanıyorsa o davranışları yapmaktan vazgeçerler. Pekiştirme kuramında, olumlu pekiştirme ile istenen davranışın desteklendiği vurgulanmaktadır. Yöneticilerin, “üretim ve davranışların devamı için genellikle olumlu pekiştirmenin olumsuz pekiştirmeden daha etkili olduğunu bilmeleri; pekiştirme yöntemlerini yerinde ve zamanında kullanmaları gerekmektedir.” (Çetinkanat, 2000). Skinner’in belirttiği gibi ‘örgütlerin etkisizliği öğrenmeden kaçınmaları ve ödül yerine ceza uygulamalarını ortaya koyup, olumlu pekiştirmeyi aktif bir şekilde kullanmamalarından meydana gelmektedir. İnsanlar işleyen, üretici ve üretken davranışları uygun biçimde pekiştirdikleri ortamdan haz alırlar.’ (Çetinkanat, 2000).

2.3.3.2. Sosyal öğrenme kuramı. Bireylerin nasıl öğrendiğini açıklayan sosyal öğrenme kuramcıları, bireylerin düşünme, planlama, idrak etme ve inanma biçimlerinin öğrenme sürecinde önemli olduğunu iddia etmektedirler. Albert Bandura ve arkadaşları tarafından ortaya atılan bu kuramda, bireysel davranışların farklı bireysel ve çevresel faktörlerin karşılıklı olarak birbirlerini etkilemesi sonucu oluştuğu görüşü savunulmaktadır. Bireyin davranışlarının çoğu yaşadığı sosyal ortamı gözlemleyerek, taklit ederek ve tarafların karşılıklı olarak birbirini etkilemesi ile öğrenilebildiği ifade edilen bu kuram pekiştirme kuramı üzerine kurulmuştur. Sosyal öğrenme kuramı davranışın ifade edilmesinde, zihinsel olarak birbirine ilişkin üç önemli sürecin olduğunu ileri sürmektedirler. Bu sembolik süreçler; gözleyerek öğrenme ve öz-kontrol ’dür. Yeni fikirlerin üretilip kazandırılmasında, yeniliğin yaygınlaştırılmasında önemli katkılar sağlayan sosyal öğrenme kuramlarının örgütsel davranış çalışmalarında başlangıç noktası olduğu söylenebilir.

2.4. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörlerin sayısı ve adları araştırma için yapılan literatür çalışmasında çeşitli kaynaklarda farklı bulunmuştur. İş doyumunu etkileyen faktörleri, başlıca bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak ayırabiliriz.

2.4.1. Bireysel Faktörler

Bireyin doğumundan itibaren taşıdığı farklı nitelikler ile birlikte hayatı boyunca elde ettiği tecrübeler, iş doyumunun oluşmasında çok önemli bir etkiye sahip olan kişisel faktörleri oluşturur. Bu anlamda kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, kıdemi ve medeni durumu gibi etkenler de kişinin içinde bulunduğu mevcut durumu değerlendirmesini büyük ölçüde etkilemektedir.

2.4.1.1.Yaş. Bireylerin düşünce, davranış ve niyetleri üzerinde belirleyici rol oynayan faktörlerden biri bireyin yaşıdır. Bu nedenle yaşa bağlı olarak kişinin işe ilişkin tutumu ve fikirlerinde bazı farklılıkların görülmesi mümkündür. Gibson ve Klein'e göre yaş ve iş doyumunu arasındaki bağ, bireyin gereksinimleri ve biliş düzeyi ile ilişkilidir. (Gibson ve Klein.1970). Diğer bir deyiş ile, bireylerin yaşı arttıkça kazanımları da artar ve bu durumun bir sonucu olarak da iş doyum seviyesinde bir artış gözlemlenmektedir. Glenn ve ark.(1977) yaş ve iş doyumunu arasındaki bağa yönelik yaptıkları incelemeye göre; genç çalışanların yaşı daha büyük iş görenlere göre iş doyum düzeylerinin daha az seviyede olduğu gözlemlenmektedir. Bu durumun sebebi olarak da, genç çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe işten beklentilerinin fazlaştığı ve bu sebeple iş doyum düzeyinin daha düşük olduğu ifade edilmektedir. (Glenn vd., 1977). Mottaz (1987) birbirinden değişik yaş grupları ve iş doyumunu arasındaki bağı incelediği çalışmasının sonucunda, yaşı genç olan iş görenlerin içsel motivasyona çok önem verdiği, bu nedenle yaşı daha büyük olan iş görenlere göre iş değiştirmeyi daha cazip buldukları görülmüştür. Daha yaşlı iş görenlerin ise dışsal güdü etkenlerini daha fazla önem verdiği, buna bağlı olarak da maaş yükselmesi ve iş yerinden sağlanan fırsatların sağlanmasına bağlı olarak iş doyum düzeyinin yükseldiğini dile getirmiştir. Bireylerin yaşlanmasıyla hayatla ve çalıştıkları işle ilgili beklentilerinin birçoğunun gerçekleştirilmiş olması sebebi ile iş doyum düzeylerinin yaşın artması ile orantılı olduğu ifade edilmektedir.

2.4.1.2. Cinsiyet. Cinsiyet, iş doyum düzeyini etkileyen önemli etkenlerden biridir. Bireylerin cinsiyetleri yaptıkları işe karşı yaklaşımlarının meydana gelmesinde ve iş ortamının yorumlanmasında değişiklikler yaratabilir. Literatür taraması esnasında, iş doyumunu ve cinsiyet arasındaki bağı inceleyen araştırma sonuçlarına incelendiğinde, farklılıkların anlamlı bir fark görülebildiği gibi, kadın ve erkek iş görenlerin şartlar aynı olduğunda iş doyumunu konusunda bir farklılık göstermediği de görülmektedir.

Cinsiyet ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi anlamak için gerçekleştirilen araştırmaya göre, kadınların iş doyumunun erkeklerden daha yüksek bulunduğu, bunun da kadınların çalıştığı iş ve iş ortamı ile ilgili sosyal etkenlere daha fazla önem vermeleri ile ilgili olduğu belirtilmektedir. Kadınların iş doyumunun azalmasında “iş yerinde kadın olma” nedeni ile ortaya çıkan engellemelerin büyük etkisi olduğu açıklanmaktadır. Bununla birlikte, bayan çalışanların ev ve aile ile ilgili sahip oldukları yükümlülükleri sebebi ile daha fazla çatışma yaşamaları da kadınların iş doyumunun azalmasında bir faktör olarak gösterilebilir. Garcia-Bernal ve ark. (2005) iş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmasında iş yaşamındaki kişisel ilerleme, sosyal ilişkiler, maaş, iş şartları olmak üzere dört farklı etkene kadınların ve erkeklerin verdikleri cevapları değerlendirmişlerdir. Araştırma neticesinde, sosyal ilişkiler etkeninin erkek iş görenler için iş doyumunda oldukça önem teşkil ettiğini, kadın iş görenler için ise bu düzeyde bir önemli olmadığı belirlenmiştir. İş şartları etmeni ise kadın çalışanlar için iş doyumunun oluşması ve artması için önem teşkil ederken, erkek çalışanlar için çok önemli olmadığı ifade edilmiştir.

2.4.1.3. Kıdem. Çalışma hayatına yeni başlamış olan iş görenler iş yaşamlarından daha fazla doyum kazanma eğilimindedirler. Bu süreçteki cesaretlendirmeler, yetilerin ve kapasite gelişimini de içine almaktadır. İş yaşamına yeni başladığı için bireye farklı ve cazip görünebilir. Çalışma yaşamının başlarında yaşanan bu doyum hazzı, iş görenin kendini geliştirmesi ve yenilenmesi devam etmediği için azalmaktadır. İş hayatındaki ilk yıllardan sonra iş görenin kararlılığı azalmakta ve iş yeri içindeki ilerlemesi oldukça yavaşlamaktadır. Yapılan araştırmalarda, iş yaşamının ilk başlarında iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. (Schultz & Schultz, 1998). Ülkemizde yapılan bir çalışmada ise kıdem dışsal iş doyumunu ile ters orantılı olduğu bulunmuştur (Bilgiç, 1998). Bu çalışma aynı işte uzun sürelerle çalışan kişilerin, çalıştıkları yıllar boyunca onlara verilen ödüllerin, ilerlemenin yetmediğini düşüncelerinin bu gözlemin bir sebebi olabileceğini çıkarmaktadır.

2.4.1.4. Eğitim düzeyi. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, bireyin sahip olduğu eğitim düzeyi ve iş doyum düzeyi arasındaki bağ incelendiğinde eğitim seviyesi kişinin çalıştığı işin gerektirdiğinden çok daha yukarıda ise bu durum iş doyum düzeyini azaltmaktadır. Eğitim seviyesi çalıştığı işin gerektirdiğinden orta seviyede fazla ise bu iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğu ifade edilmiştir. Bu hususun, çalıştığı işin gerektirdiğinden daha yüksek eğitime sahip olmanın yaklaşımlar üzerinde sahip olduğu etkinin büyüklüğünün bu iki değişken arasındaki nesnel uyumsuzluktan çok, bireylerin

işlerine göre daha yetenekli, vasıflı oldukları yönündeki bakış açılarına bağlı olmasından kaynaklanıyor olabileceği belirtilmektedir. (Burriss, 1983). Ülkemizde yapılan bir çalışmanın sonucu ise eğitim seviyesinin düzeyinin Türk iş görenlerinin iş doyum düzeylerinde önemli bir fark yaratmadığını belirtmektedir. (Bilgiç, 1998). Bununla birlikte, eğitim düzeyi yüksek olan iş görenler başarılı olma ile daha yakından ilgilenirler ve çalıştıkları işlerine karşı daha az olumsuz tutum geliştirmişlerdir; başka bir ifade ile bu bireyler yaptıkları işle ilgili faktörler konusunda problem yaşamazken, iş verimliliğinin kalitesi ile daha çok ilgilenirler.

2.4.1.5. Medeni durum. Kişinin iş dışı yaşamının seyri iş doyumunu olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir. Bireylerin evli ya da bekâr olması ile iş doyumunu arasındaki ilişki araştırıldığında genel olarak evli olan kişilerin, bekâr olan kişilere göre iş doyumlarının daha üst seviyede olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebi evli olan kişilerin aile hayatındaki doyumunun çalışma hayatına da yansması veya evli olmanın çalışma ortamında ve hayattan beklenti düzeylerin artmasından kaynaklı olabileceği söylenebilir (Telman ve Ünsal, 2004: 59). Clark'ın yaptığı araştırmaya göre evli olan kadın çalışanların iş doyumunun yüksek olduğunu belirtmektedir. Araştırmasında erkek çalışanların iş doyumları üzerinde evliliğin etkisi olmadığı sonucuna ulaşmaktadır. (Clark, 1997).

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Bireyin sahip olduğu mesleğin belirli bir iş yerinde ve belirli bir zamanda yapılması, uygulanması olarak ifade edilen iş, iş görenin bulunduğu işyerine sağladığı bir katkı ya da erdem olarak da tanımlanabilir. Bu bağlamda, iş görenin iş doyumunu etkileyen yapılan iş ve örgüt ortamına ait olarak çok sayıda faktörden söz edilebilir. Bu örgütsel faktörleri, işin niteliği, insan ilişkileri, rehberlik hizmetleri, yönetim, çalışma saatleri, denetim, özlük hakları ve ücret olarak belirtebiliriz.

2.4.2.1. İşin niteliği. İş doyumunu etkileyen diğer örgütsel faktörlerden birisi de işin niteliğidir. İşin niteliğine çoğunlukla görev alanı ile ilgilidir. Bir işte çalışan bireylerin yetki alanları büyüdükçe tecrübelerin de artacağı ve bununla birlikte de iş doyum düzeylerinin de yükseleceği düşünülmektedir. Yapılan işin gerek güdüleme niteliği ve zorluk seviyesi, gerekse iş konusuyla ait olma, dönüt, sorumluluk ve sorumluluk sahibi olma gibi nitelikleri iş doyum düzeylerini doğrudan etkilemektedir. Bu anlamda, iş zenginleştirme de iş ile ilişkin bir etken olarak gündeme gelmektedir. İş zenginleştirme, iş görene kendi çalıştığı işe ilişkin planlama, örgütlenme ve denetim yapabilmesi konusunda yetki ve yükümlülük verilmesidir.

Bu tip yetki ve yükümlülüklerin düzeyinin artması ile birlikte iş görenlerin iş doyum düzeylerinin de yükselmesi mümkün olabilir. (İnce, M. ve Gül, H. 2005).

2.4.2.2. İnsan ilişkileri. Günümüzde örgütlerde insan ilişkileri oldukça önemli bir yere sahiptir. Çalışan bireyin, verimli bir çalışan olması için örgüt içerisinde potansiyellerini kullanabilmesi, sahip olduğu yaratıcılığını çalıştığı iş yerinin iklimi ile yoğurabilmesi gerekmektedir.(Bilir, 2005). Fakat özellikle örgütte bulunan çalışanların mevcut örgüt yapısına uyum sağlama aşamasında karşılaştığı güçlükler, başarısız olma düşüncesi, işverenleri tarafından onaylanmama ya da kurumdaki grup çalışmasında yer almaktan çekinmesi, o çalışanın iş yerindeki uyum aşamasını olumsuz anlamda etkilemektedir. Bu sebeple çalışan öncelikle, çalıştığı örgüt yapısını benimser, buna uyum sağlama sürecinde, kendisi ve iş yeri ile barışçıl bir yaklaşımla, çalıştığı kuruma ve kendisine güven duyar ise bu durum sonucunda da iş doyum düzeyi artacaktır. (Özdemir, 2006).

2.4.2.3. Yönetim

Yöneticinin bireylere karşı olan pozitif yaklaşımı, önem vermesi, iş veren ve birey arasındaki yakın ilişkiler, çalışanın çalıştığı işten doyum sağlamasına sebep olduğu için bireyin iş doyumunu iş verenin iş görene karşı olan yaklaşımı ile yakından ilişkili olduğu söylenebilir. (Bölüktepe, 1993). Okul yöneticilerinin önemli sorumluluklarından bazıları; hedefler koyma ve onlara ulaşma, örgütsel yapıyı sürdürme, örgütün dış çevresine uyum sağlama ve kültürel örüntüleri yaşatmadır. Bu sorumlulukların yerine getirilmesi öğretmen ve öğrenciler arasında sadakat ve özdeşlik duyguları yaratarak doyum elde etmelerini sağlar (Açıkgöz, 1994). Öğretmenler en verimli çalışmayı kendilerini yetiştiren ve haz veren ortamlarda yapabilirler. Bunun için okul yöneticisi, öğretmenlerin psikososyal ihtiyaçlarını karşılamalı ve öğretmenleri kendilerini ilgilendiren kararların alınmasına katılma konusunda onları cesaretlendirmelilerdir. Ayrıca, yöneticiler öğretmenlere eşit davranmalı, çalışanlara başarı hissine yaşayacakları bir çalışma ortamı sunmalı, görev paylaşımında onların ilgi ve becerilerini hesaba katmalı, çalışanların mutlu olacağı olan bir çalışma ortamı oluşturmalı, bireylerin kendi yaşamlarına ilişkin problemler karşısında duyarsız olmamalıdır. Ayrıca çalışanların yükümlülük almaları için olanaklar sağlamalı, bireylerin güven ve aidiyet hislerini geliştirmeleri için uğraş vermelidir. (Alıç, 1996). Yöneticinin iş görenlere yönelik samimi ilgisi, onların sorunları dinlemesi, onlarla ilgilenmesi, problem yaşayan iş görenlere yardım etmesi, yaptıkları işin değerliliğinden dolayı iş görenleri beğenmesi, eleştirilerinde kırıncı olmaması, gerektiğinde iş görenden öğ alma güdüsüne kapılmaması gerekir. Ayrıca

işverenlerin, kendileri ile ilgili kararlara katılımını sağlamak yoluyla iş görenlerin benlik duygularını geliştirmeye, doyurmaya fırsat vermeli ve iş görenlerin karşı güdülenmelerini sağlayarak iş doyumlarını olumlu yönde etkilemesi de beklenebilir. (Eren, 1989).

2.4.2.4. Çalışma saatleri. Çalışma koşulları değişen dünya, gelişen teknoloji faktörleri sayesinde hızlı bir değişim içindedir. Bu bağlamda, iş görenlerin işte bulunma süreleri ve işte buldukları sürelerdeki özgürlükleri önemlidir. Katı olmayan çalışma saatleri kişilerin iş doyum düzeylerini de olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma saatleri ve iş doyum kavramları arasındaki ilişki daha önce yapılmış bazı araştırmalar ile alan yazında bulunmaktadır. Al ve Anıl'a (2016) göre tam zamanlı bir iş yerinde çalışan kişilerin yarım zamanlı çalışan iş görenlere göre iş doyum düzeyleri ve gösterdikleri performans daha düşüktür. Sonuçlara bakıldığında, iş görenlerin esnek çalışma koşullarının iş doyum düzeyleri ile önemli bir ilişkisinin olduğu söylenebilir.. Bireylerin çalışma şartlarının sıkı olmaması, işten aldıkları doyum seviyesinin artmasına neden olabilecektir. Bireylerin çalışma hayatındaki bulunduğu süre düşünüldüğünde, zammının büyük bir kısmını iş ortamında geçirdiği görülecektir. Altmışbeş yaşında emekliye ayrılan kişinin hafta içi her gün çalıştığını varsayarsak, hayatının yaklaşık onda birini çalışma ortamında geçirdiği söylenebilir. Bu durumda, iş ortamının ve çalışma grubunun cesaretlendirici, yardımsever ve mutluluk verici bir tutum sergilemesi, bireyin işinden haz duymasına ve doyum düzeyinin artmasına olumlu etki yapacağı söylenebilir. Konu ile ilgili daha sonra yapılacak olan incelemelerin, üretim yapılan işletmeler, vardiyalı çalışan işyerleri gibi iş görenlerin çalışma koşullarının daha zor olduğu yerlerde yapılması, elde edilecek neticenin daha farklı olmasına yol açabilir.

2.4.2.5. Denetim. İş yerinde yöneticilerin, çalışanlara karşı olumlu tutumu, onlara değer vermesi bireyin iş doyum düzeyini artırmaktadır. İş doyumunu yöneticilerin çalışanlara karşı olan tutumu ile yakından ilişkilidir. Eğitimde denetim olgusu, yönetimle ilişkili yaklaşım ve kuramlara yakın bir değişim ve gelişim göstermiştir. Günümüzde denetim, sorgulamaktan öte rehberlik etmeyi ve geliştirmeyi hedeflemektedir. Denetim, kişiler ve çalışma gruplarına rehberlik eder ve örgütün gücünü yitirmesini önler (Aydın, 2008). Yönetici denetim esnasında çalışanına, düzeltici, yardım edici, birlikte yapıcı olmalıdır. Aksi halde kusur bulucu, üstünlük gösterici, küçük düşürücü tutumlar sergiler ise iş görenlerin işten doyum almalarını engeller ya da iş doyum düzeylerini düşürür. Bu sebeple, çalışanlar demokratik denetime, özellikle de özdenetime yer veren örgütlerde bulunmayı isterler.(Başaran, 2008). Bu bağlamda, iş görenler kendilerine rehberlik eden, onlara destek veren yöneticilerle

çalışmayı istemekte ve karar verme aşamalarına katılma yoluyla kendilerine saygı duyulma ve tanınma ihtiyaçlarını gidermektedirler. Bu ihtiyaçları karşılanan bireyler, yaptıkları işten daha yüksek doyum sağlayabilirler.

2.4.2.6. Özlük hakları. Türkiye’de öğretmenler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile devlet memurlarının sahip olduğu bütün hak, yetki ve yasaklara bağlıdırlar. Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarına atama, yerleştirme biçimleri daimi (kadrolu) ve sözleşmelidir. Yaygın uygulama biçimi kadrolu pozisyonudur ki bu da yüz kızartıcı bir suç işlemekle “yaşam boyu” iş garantisi demektir. Türkiye’de öğretmenler, yasal olarak para kazanacakları işlerde çalışamazlar. Öğretmenlerin kılık kıyafetlerini düzenleyen yasalar mevcuttur. Ülkemizde öğretmenlerin, eğitim yönetiminin farklı kademelerindeki yöneticilik görevlerine atanma ve meslekî kariyer alanında aşamalı bir yükselme yapabilmelerine olanak sağlayan düzenlemeler mevcuttur ve öğretmenler isterlerse yöneticilik görevinden ayrılarak öğretmenlik mesleğine geri dönebilirler. Öğretmenler ayrıca isterlerse eğitim denetçisi de olabilirler. Öğretmenlerin ücretleri 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 36. maddesinde belirtilen derece ve kademelere göre belirlenir ve ödenir. Bu yasada öğretmenler “eğitim-öğretim hizmetleri sınıfı” içinde yer alır, maaşları da bu sınıfa ve derecelerine/kademelerine göre belirlenir. Öğretmen maaşları diğer memurların aldıkları ücretler ile paralellik göstermektedir. Fakat, öğretmen maaşı doktor, avukat ve mühendis gibi meslek gruplarının aldıkları ücretler ile kıyaslanırsa onların maaşlarının gerisindedir. Görevde yükselme, ücret, ödül gibi konularda diğer çalışanlar gibi öğretmenlerin de özlük haklarında iyileştirmeye gidilirse birey işine karşı olumlu bir tutum geliştirecek ve doyum sağlayacaktır.

2.4.2.7. Ücret. İş doyumunu etkileyen örgütsel etkenlerden biri olan ücret, bireyin bir örgütte çalışması sonucu aldığı en maddi ödüldür. Çalışan için ona ödenen maaş, sadece maddi olmamakla birlikte, örgütün iş görene bakış açısı ve kendini değerlendirme adına bazı ipuçları vermektedir. Günümüzde daha refah bir yaşam sürdürmek isteyen çalışanlar yaptıkları iş sonucu aldıkları ücret için kaygılanmaktadır. Çalışana ödenen ücret, iş doyumunu ile ilgili birçok incelemenin konusu olmuştur. Konu ile yapılan alan taramalarında iş doyumunu düzeyinin yüksek olması ya da iş doyumuna sahip olmamayı etkileyen en önemli faktörün ücret olduğu belirtmiştir. İş görene kendisinin ve ailesinin giderlerinin karşılayabilecek ve rahat bir hayat sürmelerini sağlayacak kadar bir ücret tutarının ödenmesi gereklidir. Aksi halde birey örgütten uzaklaşacak ya da iş görenin örgüt içindeki performansı sekteye uğrayacaktır. Aldığı ücretten memnun olmama; düşük iş performansı, grevler, problemler, iş

doyumsuzluğu ve akli denge bozuklukları gibi sonuçlar doğurması olasılığı sebebiyle oldukça önem teşkil etmektedir.(Sönmezer, 2007).

2.5. İngilizce Öğretmenleri Açısından İş Doyumu

2.5.1. Öğretmenlik Mesleği ve İngilizce Öğretmenliği

Öğretmen, en genel tanımıyla, öğrenmeye rehberlik eden kişidir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde, ‘Mesleği bilgi öğretmek olan kimse’ olarak tanımlanan öğretmen, toplumun eğitim hedefleri doğrultusunda bireylere eğitim ve öğretim sunmakla görevli kişiye verilen mesleki unvandır. Uzmanlık alanındaki ulusal müfredat yönergelerine göre öğrencilere eğitim verecek öğretmenin; mesleki alan ile ilgili en az lisans mezuniyet derecesine sahip olması, eğitim fakültesi haricindeki fakültelerden mezun olan kişiler için pedagojik formasyon almış olması, öğretmenlik stajını tamamlamış olması ve devlete bağlı kurumlarda çalışmak için Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılan Kamu Personel Seçme Sınavı’nda başarılı olması gerekmektedir.

Mesleki yeterlilikler bakımından öğretmenlerden; dili doğru kullanmaları, etkili sınıf yönetimi becerisine sahip olmaları, dakik olmaları, anlayışlı olmaları, alan bilgisi açısından yeterli olmaları ve mesleğinin temelini iletişim oluşturduğu için de güçlü bir iletişim kabiliyetine sahip olmaları beklenmektedir.

Öğretmenin sorumlulukları arasında; belirlenen müfredatın tamamını zamanında uygulamak, sınıf yönetimi uygulamalarını planlamak ve uygulamak, en yüksek kalite standartlarını sağlamak ve en güncel öğretim yöntemlerini uygulamak vardır. Öğretmenler; dersleri planlar, hazırlar ve anlatır. Öğrencilerin, derslerle ve okulla ilgili etkinliklere katılımını teşvik eder. Öğrencilerin davranışlarını değerlendirir ve raporlar. Öğretimi; öğrencilerin gelişimine, öğrenme yöntemlerine, güçlü ve zayıf yönlerine göre ayarlar. Öğrencilere eğitimsel ve sosyal rehberlik sağlar ve gerektiğinde uzman tavsiye alanlarına yönlendirir. Mesleki gelişimini artırmak için fırsatları değerlendirir. Okulun işleyişini ve yönetimini desteklemek için personel toplantılarına katılır. Öğrencilere, bilgiye ve teknolojik kaynaklara ulaşmaları için olanaklar sağlar. Öğrencileri aktif öğrenmeye dâhil eder. Öğrencileri yaratıcı düşünce ve disiplinler arası öğrenme deneyimlerine katmaya teşvik eder. Öğrencilerin ilerleme ve gelişim kayıtlarını tutar. Bunun yanında özel eğitim ihtiyaçları olan öğrencilerin eğitimsel refahını korumak ve sağlamak için ebeveynler, bakıcılar, veliler, destek çalışanları ve diğer profesyonellerle işbirliği yapmak da öğretmenlerin sorumlulukları arasındadır.

Yukarıda belirtilen öğretmenlik mesleği kavramı ve tanımı bu mesleği icra eden tüm öğretmenler için aynı olduğu gibi İngilizce öğretmenleri için de aynıdır. Bunların yanında İngilizce öğretmenin rolü, İngilizce'nin konuşma ve yazmada doğru kullanımını etkin bir şekilde öğretmek ve öğrencilerin okuma ve edebiyat dersleri aracılığıyla yaratıcı kompozisyon becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmaktır. Bir İngilizce öğretmenin işi, cümle yapısı, dilbilgisi, kelime bilgisi, telaffuz ve edebiyat hakkında derin bir anlayış gerektirir. Düzyazı, şiir, kısa öyküler ve anlatılar gibi yaratıcı kompozisyonların yanı sıra haber makaleleri, raporlar, dergiler ve denemeleri içeren teknik yazma becerilerini de kapsar. Temel düzeyde, bir İngilizce öğretmeni, eleştirel düşünme, sözlü ve yazılı anlama ve problem çözme becerileri dâhil olmak üzere öğrencilerin sözlü ve yazılı iletişim becerilerini geliştirmelidir. Öğretmen, özellikle ana dili İngilizce olmayanlar olmak üzere öğrencilerin öğrenme gelişimine uyum sağlamalı ve gerektiğinde alternatif öğretim stratejilerini ne zaman kullanacağını belirleyebilmelidir. İngilizce öğretmenlerinin uzmanlık alanının gereksinimlerini şu şekilde özetleyebiliriz; öğretilen yaş seviyesine bağlı olarak İngilizceyi eğlenceli ve ilgi çekici bir ortamda öğrenmeyi teşvik eder. Ana dili İngilizce olanların yanı sıra ana dili İngilizce olmayan öğrencilere de öğretir. Ana hedef, öğrencilerinin öğrenme hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olacak destekleyici bir öğrenme ortamı yaratmak, onlara İngilizce okuma, yazma ve konuşmanın önemli kurallarını öğretmektir.

2.5.2. İngilizce Öğretmenliğinde İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu genel anlamda çalışanların işine karşı göstermiş olduğu öznel duygularını ifade eder. Bu, olumlu veya olumsuz olabilir. Bunu, yöneticilerle ilişki, iş hedefleri, öz yeterlik, çalışma koşulları, kişisel gelişim imkânı gibi faktörler belirlemektedir. Bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, olumlu veya memnuniyet verici bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak algılaması yüksek iş doyumunun göstergesidir. İş doyumunu diye tanımladığımız kavram, çalışan bireyin yaptığı işin ve yapılan iş sonucu elde ettiklerinin, maddi manevi gereksinimleri ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine fırsat yarattığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir hazdır. Başka bir ifade ile çalışanın iş için harcadığını düşündüğü çaba karşılığında almayı beklediği ücret, takdir gibi yeterlilik düzeyidir. (Kıyak, 2014). Çalışanın, ekonomik, psikolojik, toplumsal gereksinimlerini karşılayamaması da olumsuz bir bakış açısına sebep olarak düşük iş tatmini ya da iş tatminsizliği ile sonuçlanacaktır.

Frederick Herzberg'in iş tatmini ile ilgili motivasyon-hijyen teorisi, bu alanda yapılan en çığır açan araştırmalardan biri olarak kabul edilmektedir. Herzberg, çalışmasında

çalışanlara, iş tatmini seviyelerinde kayda değer iyileşme veya düşüşe neden olan işteki olayları sormuştu. Çalışmanın sonuçlarına dayanarak Herzberg (1971), iş tatmini için güçlü belirleyiciler olarak çalışan beş faktör olduğu sonucuna varmıştır. Bu faktörler, çalışanların iş tatmini üzerinde iyileştirici bir etkiye sahipti ve bireyleri daha yüksek iş performansına motive etmede etkili oldular. Bu nedenle, Herzberg bunları motivasyon faktörleri olarak adlandırdı. Herzberg'e (1971) göre beş motivasyon faktörü başarı, tanınma, çalışmanın kendisi, sorumluluk ve ilerlemedir. Başarı, kişinin iş görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirmesi, sorunları çözmesi, doğrulaması ve işinin sonuçlarını görmesi anlamına gelir. Tanınma, meslektaşlardan veya yönetimden alınan dikkat, övgü ve eleştirilerle ilgilidir ve esas olarak görevlerdeki başarı nedeniyle tanınma anlamına gelir. İşin kendisi, kişinin işinin gerçek içeriğini, yani temelde işin görevlerini tanımlar. Sorumluluk, bir çalışana kendi işi için verilen sorumluluk duygusu veya yeni sorumluluklar verilmesi anlamına gelir. Son olarak, ilerleme kişinin işyerindeki pozisyonundaki bir değişikliği ifade eder ve bu nedenle terfi kavramını içerir. (Herzberg, 1967). Motivasyon faktörleri açıkça çalışanlar için tatmin edici olarak çalıştı, ancak Herzberg, çoğu zaman memnuniyetsizlik yapan veya yalnızca iş memnuniyetsizliğini önleyen faktörler olarak işe yarayan, ancak iş tatmini seviyesine gerçek olumlu özellikler kadar olmayan bir dizi başka faktör buldu. Bu faktörler, çoğunlukla kişinin işinin çevresini tanımladıkları için hijyen faktörleri olarak adlandırıldı. Hijyen faktörleri şirket politikası ve idaresi, denetim, maaş, kişiler arası ilişkiler ve çalışma koşullarıdır (Herzberg). Biri iş tatmini, diğeri iş tatminsizliği yaratan iki ayrı faktör grubu bulunduğundan, Herzberg (1971) bu iki duygunun birbirinin zıddı olmadığı sonucuna varmıştır. Başka bir deyişle, iş tatmininin tersi iş tatminsizliği değil, iş tatmini olmamasıdır. Bu nedenle Herzberg, iş doyumunun iki tek kutuplu özellikten oluştuğunu düşünüyor. Herzberg'e (1971) göre, motivasyon faktörleri temelde işe yönelik olumlu tutumlar oluşturur ve iş tatminini artırır. Benzer şekilde, hijyen faktörleri de esas olarak iş tatmini azaltma rolüne sahiptir. Bu nedenle, bu görüşten, motivasyon yönlerinin iş tatminsizliğinin kaynağı olamayacağı ve hijyen faktörlerinin gerçek olumlu iş tatmini için temel teşkil edemeyeceği sonucu çıkar. Motivasyon faktörleri bir bireyin ilişkisiyle ilgilidir kişinin ne yaptığı, yani kişinin işinin gerçek içeriği, görev başarısı, takdir edilmesi bir görevdeki başarı, görevlerin niteliği, görevlerin sorumluluğu ve mesleki ilerleme veya görevleri yerine getirmede büyümedir. Motivasyon faktörleri bireylerin işle ilişkisi ile ilgili iken hijyen faktörlerinin kendisi, çalışanların bağlam ve çevre ile olan ilişkisini tanımlar. İş doyumunu esas olarak kişinin işinde kişisel ve mesleki gelişim olasılığıdır. Ancak hijyen faktörleri bir bireyin kişisel ve mesleki gelişimine katkıda bulunacak özellikleri içerir.

İngilizce öğretmenliği açısından değerlendirildiğinde iş tatminsizliğine neden olabilecek birçok faktör vardır. Bunlardan ilki belki de en önemlisi alınan maaştan tatmin olunmamasıdır. Birinin değerinin ödenmemesi, eksik ödeme olarak adlandırılır. Bir kişi, yaptığı iş karşısında yeterince maaş almadığını düşünüyorsa, memnuniyetsizlikleri; motivasyon kaybı, ilgi eksikliği, hayal kırıklığı, düşük üretkenlik ve devamsızlığa neden olabilir. Bu değerli ve önemli bir konudur çünkü yaptıkları iş için kazandıkları paradan memnun olmayan bireyler büyük olasılıkla düşük verimle çalışacak ya da organizasyondan ayrılacaktır. Kişinin iş doyumunun olmayışının diğer bir nedeni de merdiveni tırmanma ve kariyeri geliştirme fırsatına sahip olmamasıdır. İngilizce öğretmenlerinin kariyer basamakları da sınırlıdır. Milli Eğitim Bakanlığınca uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanları bir kereye mahsus olarak verilmiştir ve bu sınavın devamlı olmayışı, nitelikli öğretmenlerin dahi motivasyonunun düşmesine sebep olmaktadır. Yetenek ve tutum, hedeflerin önemli yönleridir. Öğretmenler tutarlılık, istek, özveri ve bağlılığa sahip olmalıdır. Bu da yüksek düzeyde öz-yeterlik ile mümkündür. Öğretmen öz yeterliği, öğrencilerden istenen sonuçları motivasyon yoluyla elde etme becerisidir. Öğretmenlerin sınıftaki davranışları, etkinliğe bağlı olan memnuniyet seviyesiyle doğru orantılıdır. Öz-yeterliği yüksek öğretmenler yeni fikirlere daha açıktır ve daha yüksek düzeyde planlama ve organizasyon sergiler. Onlar yenilikçi öğretim stratejilerini deneme ve net hedeflere sahip olma eğilimindedir. Öz yeterliliği yüksek olan bir İngilizce öğretmenin iş doyumunu da yüksek olacaktır. Bu bağlamda personel eğitim faaliyetleri artırılarak öz yeterliliğin gelişimi konusunda öğretmenlere destek olunmalıdır. İşe ilgisizlik, çalışanların mutsuz olmasının bir başka nedenidir. Çalışanların çoğu, ilgi çekici ve zorlayıcı iş görevlerini yerine getirmek ister. Monoton çalışma koşulları İngilizce öğretmenlerinin can sıkıntısı yaşamasına neden olmaktadır. Sıkılmış ve tartışmasız çalışan öğretmenler, okullardaki üretkenliği artırmak için çok az teşvik yaşamaktadırlar. Projelere yeterince destek verilmediğinden veya proje sonu teşvik ya da ödüllendirme yapılmadığından çoğu İngilizce öğretmeni iş hayatındaki monotonluktan kurtulamamaktadır. İngilizce öğretmenlerinin işyerinde doyuma ulaşamamasının temel nedenlerinden biri de kötü yönetimdir. İdari kadro okullarda önemli bir rol oynar. Yöneticiler, çalışanları motive etmekten, organizasyon içinde planlama, organizasyon ve kontrol etmekten sorumludur. Sağlıklı çevre oluşturulmuş, stres, moral sorunları, taciz ve ayrımcı uygulamalardan uzak okullar herkes için olumlu ve sağlıklı bir ortam yaratabilir. Ancak kötü liderlik becerilerine sahip yöneticiler, okul iklimini oluşturma konusunda zayıftırlar ve çalışanların performansları hakkında çok az geri bildirim verme eğilimindedir. İnsanlar yönlendirilmek ister. Kendilerine ilham veren ve vizyon sahibi insanlarla çalışmak isterler. Yapıcı eleştirilerle

yönlendirilmeyen, yeni fikirleri desteklenmeyen öğretmenlerde bir süre sonra motivasyon kaybı yaşanacaktır ki bu da iş doyumsuzluğunun temel sebepleri arasındadır. Çalışanlarına değer vermeyen bir işten ve organizasyondan kopmak kolaydır. Çalışanlar katkılarının önemli olduğunu düşündüklerinde işlerinde mutlu hissederler ve daha çok çalışırlar. Sadece yönetici kadrodan değil, öğrenci ve velilerinden de alınan dönütler oldukça önemlidir. Günümüzde öğretmenlerin katkıları zaman zaman görmezden gelinmektedir. Geribildirimlerden anlaşılacağı üzere öğretmenlik mesleği itibar kaybetmiştir ya da ettirilmiştir. Bu da öğretmenlerin katkılarının yadsınmasına ve hak ettikleri saygıyı görememelerine sebep olmaktadır. Çalışmalarıyla değer görmeyen İngilizce öğretmenleri de iş doyumuna ulaşamamaktadırlar. Öğretmenlerin sağlıklı bir yaşam ve iş dengesi sürdürme ihtiyacının fark edilmemesi, onların verimlilik seviyelerini etkiliyor. İş yükü çok olan İngilizce öğretmenlerinin doyum oranı da aynı oranda azalmaktadır. İş tatmini, dünya çapında eğitim sistemlerinin gelişmesi için çok önemlidir ve aslında günümüzde öğretmenler her eğitim sisteminin başarısında veya başarısızlığında çok önemli bir role sahiptir. Kişisel gelişim ve başarı en önemli iş doyumunu faktörleridir. Gelecekte daha kaliteli eğitim sistemine sahip olmak için daha iyi ve daha etkili politikalar ve idareler yapmak gereklidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümünde araştırmanın yöntemine dair “araştırma modeli, evren ve çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesi” başlıklar altında kullanılan usul ve teknikler açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelindeki hedef belirli bir konudaki mevcut durumu araştırmak ve tespit etmektir. Genellikle bir durumu aydınlatmak, belirli standartlar eşliğinde değerlendirmeler yapmak ve olaylar arasındaki organik bağları meydana çıkarma amaçlı çalışmalardır (Karasar, 2002). Araştırma, Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale İlçelerinde görev yapan İngilizce Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri, yaşları, kıdemleri, mezun oldukları fakülte ve eğitim durumları arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak amacı ile tarama modeli kullanılarak yapılmıştır.

3.2. Evren ve Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini, araştırmanın hedef kitlesini Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki okullarda görev yapan İngilizce öğretmenleri oluşturmaktadır. Evrenin tamamına anket yapmak amacıyla ulaşma imkânı bulunmadığından, mevcut evrende çalışma yöntemi yerine örneklem alma yoluyla yapılacaktır. Örneklem olarak Denizli ili merkez ilçelerinde bulunan İngilizce öğretmenleri olarak belirlenmiştir.

3.3 Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri anket sorularıyla toplanacaktır.(Ek 1) Anket örneklemde belirtilen öğretmenlere uygulanmış olup katılımcılara mahremiyete azami dikkat edilmesi ile ilgili bilgiler aktarılmıştır. Görüşmeler mahremiyet esasına göre yapıldığı bu bilgilerin başka amaçlarla kullanılmayacağı ve katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu açıklanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma ile ilgili literatür taraması yapılmış, iş doyumunu konusu ile ilgili makale ve tezlerde kaynak taraması yapılarak araştırmanın kuramsal temeli hazırlanmıştır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır: I. Bölüm kişisel Bilgiler, II. Bölüm İş Doyumunu ölçmek içindir. II. Bölümde Minnesota İş Doyumu Ölçeği(MSQ) kullanılmıştır ve anket 50

sorudan oluşmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumları hakkında fikir edinebilmek için, Beşli Likert tipi tutum ölçeği “Kesinlikle katılmıyorum” (1), “ Katılmıyorum” (2), “Az katılıyorum” (3), “Katılıyorum”(4), “Kesinlikle katılıyorum” (5) şeklinde sınıflandırılmıştır.

3.5. Verilerin Çözümlemesi

Araştırma için kullanılan ankete katılımcıların cevapları değerlendirilmiştir. Değişkenlerin değerlendirilmesinde parametrik testler (ANOVA, t testi) kullanılmıştır. Analizler SPSS paket programı ile yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde ‘‘Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan İngilizce öğretmenlerinin anket sorularına verdikleri yanıtlardan elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu bölümde araştırmanın her bir alt problemi alt başlıklar şeklinde ele alınarak, elde edilen bulgular tablolar halinde verilmiş ve yorumları yapılmıştır.

4.1. İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi ‘‘Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan İngilizce öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri nedir?’’ şeklinde belirlenmiştir. Bu amaçla İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini ortaya koymak için öğretmenlerin ölçeğine verdikleri yanıtlardan elde edilen ortalama, standart sapma puanları ve katılım düzeyleri Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerini Betimleyen İstatistik Değerleri*

Maddeler	N	X	Ss	Düzey
İşim anlamlı ve değerlidir.	242	4,14	,996	Katılıyorum
İşim ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışırım.	243	4,13	,790	Katılıyorum
Okulum bilimsel toplantı,kurs vb. katılmaya izin verir.	241	4,10	,831	Katılıyorum
Okulumda ulaşabilme imkanım rahattır.	244	4,06	,932	Katılıyorum
İşimin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum.	243	4,05	,834	Katılıyorum
Meslek bilgimi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyorum.	243	4,05	,764	Katılıyorum
İş arkadaşlarımla güvene dayalı ilişkiler kurabilirim.	241	4,00	,764	Katılıyorum
Mesleğimi yürütürken karşılaştığım engellerle mücadele ediyorum.	243	3,98	,749	Katılıyorum
Sosyal güvenliğim (hastalık,emeklilik,kaza vb.) sağlanır.	243	3,95	,824	Katılıyorum
Yöneticilerim çalışanlara saygı duyar ve değer verir.	241	3,95	,967	Katılıyorum
Mesleğimle ilgili yayınları izlerim.	242	3,94	,815	Katılıyorum
İşimin ilgi alanlarıma uygun olduğunu düşünüyorum.	242	3,92	,901	Katılıyorum
Çalışma saatlerim düzenlidir.	243	3,91	,940	Katılıyorum
Okulumda verilen sorumlulukların yerine getirilip getirilmediği denetlenir.	243	3,87	,811	Katılıyorum
Çalıştığım kurumda ders işlerken poster,flashcard,film gibi görsel materyalleri kullanıyorum.	242	3,86	,955	Katılıyorum
Çalıştığım kurumda ders işlerken dialog, monolog,hikaye,anlatı gibi işitsel materyalleri kullanıyorum	241	3,85	,923	Katılıyorum
Okulumda alınan kararlara sıklıkla katılırım.	243	3,84	,886	Katılıyorum
Meslektaşlarımla karşılaştığımda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorarım.	244	3,83	,856	Katılıyorum
İş arkadaşlarımla çalışmaya teşvik edicidir.	243	3,82	,930	Katılıyorum
Yöneticilerim yönetsel yeterliliğe sahiptir.	244	3,81	1,04	Katılıyorum
Ders verdiğim ve çalıştığım ortamların fiziksel koşulları (ses,sıcaklık,nem,havalandırma,aydınlık,temizlik vb.) uygundur.	244	3,76	,936	Katılıyorum
Çalışma saatlerim, özel yaşam ihtiyaçlarımı rahatlıkla gidermeme imkan verir.	244	3,75	1,050	Katılıyorum
Okulumda işler adil bir şekilde paylaşılır.	242	3,74	1,029	Katılıyorum
Mesleki bilgimi arttırmak için seminerlere, kongrelere katılırım.	244	3,73	,832	Katılıyorum

(devamı arkadadır)

Tablo 4.1. *İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerini Betimleyen İstatistik Değerleri* (devamı)

Maddeler	N	X	Ss	Düzy
İşyerime hevesle gelirim.	244	3,69	,964	Katılıyorum
Mesleğimi başkalarına öneririm.	243	3,59	1,077	Katılıyorum
Çalışma arkadaşlarımla mesai saatleri dışında sık sık görüşebilirim.	242	3,59	,922	Katılıyorum
Bir kez daha dünyaya gelsem aynı mesleğe girmek isterim.	243	3,55	1,267	Katılıyorum
Mevcut program ile İngilizce Dersini sevdirmek mümkün değildir.	244	3,55	1,074	Katılıyorum
Yaptığım işlerin sonucunda kendimi geliştirecek geribildirim alabilirim.	244	3,53	1,048	Katılıyorum
İşim bana başarı duygusu hissettirir.	242	3,51	1,105	Katılıyorum
Mesleğimin gelişimime olanak verdiğini düşünüyorum.	242	3,48	1,003	Katılıyorum
Çalıştığım kurumda İngilizce öğretimi ile ilgili teknik donanım yeterli düzeyde vardır.	243	3,44	1,164	Katılıyorum
İşim bana yaşam doyumunu sağlıyor.	242	3,41	1,124	Katılıyorum
İşim toplumda saygın bir yere sahiptir.	243	3,30	1,112	Katılıyorum
Ders verdiğim öğrenci sayısından memnunum.	241	3,30	1,178	Katılıyorum
Mevcut Program ile İngilizce öğretmek mümkün değildir.	240	3,21	1,038	Katılıyorum
İşimi iyi yaptığımda takdir edilme, saygınlık kazanma vb. manevi ödülleri sık sık alabilirim.	243	3,14	1,121	Az Katılıyorum
Ders kitabı İngilizce Öğretim programıyla tutarlıdır.	243	3,12	1,033	Az Katılıyorum
Program İngilizce öğretmenlerine yeterince rehberlik etmektedir.	243	3,07	,942	Az Katılıyorum
Ünitelere ayrılan zaman, konuların günlük derecesiyle uyumlu değildir.	244	3,06	1,211	Az Katılıyorum
Mevcut program ile İngilizce öğrenmeye karşı olumlu tutum kazandırmak mümkündür.	241	3,03	,957	Az Katılıyorum
İşyerinde bazı engeller çalışma isteğimi engeller.	242	3,01	1,158	Az Katılıyorum
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret tatmin edicidir.	240	2,77	1,133	Az Katılıyorum
İşgünü sonunda kendimi mutsuz ve bıkkın hissederim.	243	2,59	1,069	Katılmıyorum
Ders kitabının içeriği yeterlidir.	241	2,56	1,172	Katılmıyorum
Mesleğimi değiştirmeyi düşündüğüm anlar oldu.	242	2,52	1,253	Katılmıyorum
Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğim sıklıkla olur.	244	2,51	1,229	Katılmıyorum
Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünürüm.	243	2,30	1,200	Katılmıyorum
Fırsatını bulduğum an başka bir işe geçmeyi düşünürüm.	244	2,20	1,217	Katılmıyorum
TOPLAM		3,48	0,372	Katılıyorum

Tablo 4.1. incelendiğinde İngilizce öğretmenlerin algılarına göre genel iş doyum düzeylerine ilişkin genel ortalama $X = 3,48$ ile “Katılıyorum” düzeyindedir.

Ölçek maddelerine İngilizce öğretmenlerinin verdikleri yanıtlara göre ilk üç sırada yer alan maddeler şu şekildedir. Ölçekte yer alan “İşim anlamlı ve değerlidir.” maddesinin $X = 4,14$ ile “katılıyorum” düzeyinde olduğu (ilk sırada) görülmüştür. “İşim ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışırım.” maddesine ise İngilizce öğretmenleri $X = 4,13$ ile “Katılıyorum”

düzeyinde (ikinci sırada) yanıt vermişlerdir. “Okulum bilimsel toplantı, kurs vb. katılmaya izin verir.” şeklindeki maddeye öğretmenler $X = 4,10$ ortalama ile “Katılıyorum” düzeyinde (üçüncü sırada) yanıt vermişlerdir. Belirtilen sonuçlara göre, Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi İlçelerinde görev yapan İngilizce öğretmenleri yaptıkları işin anlamlı ve değerli olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca, öğretmenlerin kendilerini geliştirme konusunda istekli oldukları ve işlerinde yeni şeyler öğrenmeye çalıştıklarını ortaya koymuştur. Kendilerini geliştirme konusunda okul yöneticilerinin öğretmenleri desteklemekte olduğu sonucunu Okulum bilimsel toplantı ve kurslara katılmama izin verir maddesine verdikleri cevaptan çıkarabiliriz.

Ölçek maddelerine öğretmenlerin verdikleri yanıtlara göre son üç sırada yer alan maddeler şu şekildedir. “Fırsatını bulduğum an başka bir işe geçmeyi düşünürüm.” şeklindeki maddeye öğretmenler $X = 2,20$ ile “katılmıyorum” (son sırada) düzeyinde yanıt vermişlerdir. “Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünürüm.” şeklindeki maddeye öğretmenler $X = 2,30$ ile “katılmıyorum” düzeyinde (sondan ikinci sırada) yanıt vermişlerdir. “Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğim sıklıkla olur.” şeklindeki maddeye öğretmenler $X = 2,51$ ile “katılmıyorum” (sondan üçüncü sırada) düzeyinde yanıt vermişlerdir. Değerlendirme sonucuna göre Denizli İlinde görev yapan İngilizce öğretmenlerinin yaptıkları işten memnun olduğu, iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu, iş değiştirmeyi düşünmedikleri ve erken emekliye ayrılmayı istemedikleri anlaşılmaktadır.

4.2. Demografik Değişkenlere Göre İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi “Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (a) cinsiyet, (b) medeni durum, (c) kıdem, (d) çalışılan eğitim kademesi, (e) mezun olunan fakülte türü gibi değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?” biçiminde belirlenmişti. Bu alt probleme cevap vermek amacıyla, parametrik testlerden bağımsız iki örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) analizi testinden yararlanılmış, elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuştur.

4.2.1. İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumları Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kadın ve erkek öğretmenlerin İngilizce öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri arasında bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız iki örneklem t testi sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumları Düzeylerinin Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları*

Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	P
Kadın	187	174,7594	17,76219	1,29890	,058
Erkek	57	171,8596	21,22283	2,81103	

Tablo 4.2. incelendiğinde Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapan kadın ve erkek İngilizce öğretmenleri arasında iş doyumunu bakımından anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p > .05$). Bu sonucu ele aldığımızda, cinsiyetin iş doyumunu etkilememesinin nedeni olarak İngilizce öğretmenliği mesleğinin her iki cinsiyete de eşit yükler yüklediğini söyleyebiliriz. İngilizce öğretmenleri kurumlarında çalışırken cinsiyet açısından bir farklılık yaşamamaktadır. İngilizce öğretmenlerinin cinsiyetleri iş doyum düzeylerinin belirleyicisi değildir.

4.2.2. İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumları Düzeylerinin Medeni Durum Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Evli ve bekâr öğretmenlerin İngilizce öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri arasında bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız iki örneklem t testi sonuçları Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3. *İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumları Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Değişimini Gösteren Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları*

Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	t	P
Evli	204	174,1765	18,20703	1,27475	,510
Bekar	39	174,1795	20,80217	3,33101	

Tablo 4.3. incelendiğinde Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapan evli ve bekâr İngilizce öğretmenleri arasında iş doyumunu bakımından anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($p > 0.5$). Başka bir ifade ile İngilizce öğretmenlerinin evli ya da bekar olmalarının işe karşı tutumlarını değiştirmemiştir. Evli ve bekar öğretmenler aynı fikre sahiptir ve medeni durumları iş doyum düzeylerini etkilememektedir.

4.2.3. İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumları Düzeylerinin Kıdem Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Farklı kıdem gruplarındaki İngilizce öğretmenlerinin (1-11 Yıl, 12-20 Yıl ve 21- ve Üzeri) iş doyumları düzeyleri arasında bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. *İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumları Düzeylerinin Kıdeme Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları*

Mesleki Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ort.	<i>F</i>	<i>p</i>
1-11 Yıl	75	176,1867	17,01406	Gruplar arası	604,398	302,199	0,87	0,42
12-20 Yıl	141	172,8085	19,81663	Gruplar içi	83015,370	347,345		
21- ve Üzeri	26	175,3846	16,26795	Toplam	83619,769			

Tablo 4.4. incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.5$). Başka bir deyişle, özlük hakları, ödül, ücret konusunda yeni işe başlamış bir öğretmen ile uzun yıllar çalışmış bir öğretmen arasında çok bir fark olmadığı için kıdem öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde belirleyici etkiye sahip değildir.

4.2.4. İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumları Düzeylerinin Çalışılan Eğitim Kademesi Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İlkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan İngilizce öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri arasında bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. *İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumları Düzeylerinin Çalışılan Eğitim Kademesine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları*

Çalışılan Eğitim Kademesi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ort.	<i>F</i>	<i>p</i>
İlkokul	36	180,5556	14,9369	Gruplar arası	1779,121	889,560	2,599	0,076
Ortaokul	105	173,1714	20,3467	Gruplar içi	82493,240	342,296		
Lise	103	172,7476	17,6094	Toplam	84272,361			

Tablo 4.5. incelendiğinde, araştırmaya katılan İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>.05$). Araştırma sonuçları incelendiğinde, lise düzeyinde ya da ortaokulda çalışan İngilizce Öğretmenlerinin sosyal hakları, gelirleri bir farklılık göstermediği için iş doyum düzeylerinde de anlamlı bir fark görülmemiştir.

4.2.5. İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumları Düzeylerinin Mezun Olunan Fakülte Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Farklı fakültelerden mezun olan İngilizce öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri arasında bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları Tablo 4.6’te verilmiştir.

Tablo 4.6. *İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumları Düzeylerinin Mezun Olunan Fakülte Türüne Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları*

Mezun Olunan Fakülte	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ort.	<i>F</i>	<i>p</i>
Eğitim Fakültesi	202	174,4505	18,47548	Gruplar arası	159,380	159,380	0,459	0,499
Fen Edebiyat Fakültesi	35	42	172,3095	Gruplar içi	84112,981	347,574		
Diğer	7			Toplam	84272,361			

Tablo 4.6. incelendiğinde, katılımcıların iş doyum düzeylerinin mezun olunan fakülte türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>.05$). Bir başka ifade ile, hangi fakülte türünden mezun olurlarsa olsunlar, İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri aynıdır. Özetle, mezun olunan fakülte türü iş doyum düzeylerinde belirleyici bir değişken değildir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmada elde edilen verilere göre ulaşılan sonuçlar, tartışma ve öneriler yer almaktadır. Araştırmayla ilgili ulaşılan sonuçlar verilmiş, sonuçlar hakkında tartışılmış ve sonuçlara göre bazı öneriler getirilmiştir.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bireyin çalışma hayatı, iş yerine, işine ilişkin edindiği çok sayıda deneyimden oluşmaktadır. Kişinin iş yaşamında elde ettiği deneyimlerin bir kısmı ya da tümü işe ilişkin olumlu ya da olumsuz bir tutum geliştirmesine sebep olmaktadır. Bu nedenle kişinin yaptığı işe ve iş yerine karşı geliştirdiği olumlu tutum, iş doyum düzeyinin artmasına, iş doyum düzeyinin yüksek olması da performansının ve verimliliğinin artması demektir. Özetle, birey işi ile ilgili ne kadar memnun ve mutlu olur ise işini daha iyi yapacağı anlamına gelmektedir. Memnuniyet ve hoşnutluğun tam tersi bir durumda, yani bireyin işe ve iş yerine karşı olumsuz bir tutumda olması iş doyum düzeyini düşürür ve verimin, performansının azalması anlamına gelir.

Gerçekleştirilen araştırmamızda örnekleme oluşturan İngilizce öğretmenlerine araştırmacı tarafından hazırlanan anket soruları sorulmuştur. Gelen cevaplar analiz edilerek bulgulara dönüştürülmüştür. Bu araştırmanın bulgularından hareketle aşağıda açıklanan sonuç ve önerilere ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde cinsiyet, medeni durum, kıdem, çalışılan eğitim kademesi, mezun olunan fakülte türüne göre anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

Bu çalışma, öğretmenlerin bakış açılarına yeni bir yön katarak farklı düşünme yollarını öğrenme, kendilerini geliştirme, kendilerinin yeni yönlerini keşfetme, farklı fikirler oluşturma konusunda istekli oldukları ve işlerinde yeni şeyler öğrenmeye çalıştıklarını ortaya koymuştur. Kendilerini yenileme, geliştirme konusunda okul yöneticilerinin öğretmenleri desteklemekte olduğu sonucunu okulum bilimsel toplantı ve kurslara katılmama izin verir maddesine verdikleri cevaptan çıkarabiliriz.

İngilizce öğretmenleri, İngilizce öğretim programının, onlara yeterince rehberlik etmesi ölçek maddesine az katılıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Bu durum da öğretim programlarının içeriği, geliştirmeyi amaçladığı beceriler, kazanımların sınıflara göre dağılımı

ve sınırları, diğer derslerle ilişkisi, öğretim programlarında kullanılması gereken kullanılan yöntem, teknik ve materyaller, ölçme değerlendirme yaklaşımı konusunda öğretmenlerin rehberliğe ihtiyaçları olduğunu göstermektedir.

İngilizce öğretmenlerinin, okutulan ders kitaplarının bu öğretim programı ile uyumlu olma ölçek maddesine az katılıyor şeklinde cevap vermiş olmaları, ders kitaplarının öğretim programının öngördüğü bir yapıda hazırlanmamış, yaşanan değişime ayak uydurma ve eğitime bu doğrultuda yön vermede kendisinden beklenen etkiyi gösteremediğini düşündüklerini ortaya koymaktadır.

5.2. Öneriler

Bu araştırmanın sonuçları yukarı da yer aldığı biçimdedir. Sonuçlardan hareketle öğretmenler, araştırmacılara, eğitim ilgililerini konu özelinde şu önerilerde bulunulabilir;

1. Denizli İl Merkezefendi ve Pamukkale İlçesinde çalışan İngilizce öğretmenlerinin, görevlerine karşı olumlu tutuma sahip oldukları çalıştıkları işten doyum sağladıkları saptanmıştır. İncelenen araştırmalara göre, öğretmenlerin özlük haklarında, aldıkları ücrette iyileşmeye gidilirse, kendilerini geliştirmeleri sağlanırsa iş doyum düzeylerinin daha yüksek olacağı ve bununla birlikte verimlerinin de artacağı düşünülmektedir.

2. İş doyumunu konusu üzerine bu ve benzeri çalışmalar, araştırma evrenini daha da genişleterek kent merkezi-kırsal örnekleme alınarak, bölgeler kıyaslanma koşuluyla sonuçların tüm öğretmenlere genellenebilmesi sağlanabilir.

3. Eğitim sistemimizi geliştirecek ve eğitimde öğretimde verimi artıracak olan bu tür araştırmalar farklı ölçme teknikleri geliştirilerek yapılabilir.

4. İngilizce öğretmenlerin yüksek doyum aldıkları faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin artırılması, yine öğretmenlerin düşük doyum aldıkları ve iş doyumlarını olumsuz etkileyen faktörlerin tespiti ve bunları giderici ya da en aza indirici önlemlerin alınması sağlanabilir.

5. Eğitim yönünde yapılan her tür araştırma sonuçlarının ilgili kurum ve kişilerce dikkate alınması ve değerlendirilmesi önerilir

KAYNAKÇA

- Açıkgöz K.(1994). *Eğitimde etkili yönetici davranışları*. İzmir: Kanyılmaz Matbaa.
- Al, A. D. ve Anıl, İ. (2016). The comparison of the individual performance levels between full-time and parttime employees: The Role of job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 382-391.
- Alıç M. (1996). İnsan ilişkileri yaklaşımının eğitime etkileri, *Eğitim Yönetimi Dergisi*, Yıl:2,Sayı:2, Sayfa:173-181.
- Aslan, Esra A. (2002). *Örgütte kişisel gelişim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aşan, Ö. ,Aydın. E.M.(2006). *Örgütsel davranış*. (Editör Halil Can). İstanbul: Arıkan Basım Yayım.
- Aydın, İ. (2008). *Öğretimde denetim: Durum saptama, değerlendirme ve geliştirme* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Balaban Salı, J. (2006). *Öğrenmede güdülenme*. İçinde: Y. Kuzgun ve D. Deryakulu (Ed.) Eğitimde bireysel farklılıklar. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış, İnsanın üretim gücü*. Ankara: Ekinoks Eğit. Danışmanlık Hizmetleri.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri yönetsel davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış ,İnsanın üretim gücü*, 2. Baskı. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Becerikli, Y. S. (2006). Örgütlerde sosyodrama kullanımı ve iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişki: İlkokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15),113-135.
- Bilir, F. P. (2005). *Gençlik ve spor genel müdürlüğü'nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımı ile ilgili algılamaları*. Yayınlanmamış doktora tezi. Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Bilgiç, R., (1998). The Relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers, *Journal of Psychology*,132(5),549-557
- Bölüktepe, F.(1993). *Kamu örgütlerinde iş tatmini*. Basılmamış yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Budak, G. (1999). *İş doyumunu, işletmeleri başarıya ulaştıran yol organizasyon yapısı- Birey- İş doyumunu uyumu*. İzmir: İzmir Ticaret Odası Yayınları.
- Burris, V. (1983). The Social and political consequences of overeducation, *Amerikan Sociological Review*, 48(8), p.454-467
- Can, H. (1994). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitapevi.

- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy a work. *Labour Economics*, 4.
- Çekmecelioğlu, G.H. (2005). Örgüt ikliminin iş doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:6 No:2 .
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı: Örgütsel davranış*. İstanbul: İstanbul Matbaası.
- Efeoğlu, İ.E. (2006). *Aile, yaşam çatışmasının stresi, doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, Genişletilmiş Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren E. (1989). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını.
- Herzberg, F. 1967. *The motivation to work*. London: John Wiley & Sons, Inc.
- Herzberg, F. 1971. *Work and the Nature of man*. New York: The World Publishing Company.
- İnce, M. Ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Ankara: İleri Giden Ofset.
- Garcia-Bernal, J., Gargallo-Castel A., Marzo- Navarro M., Rivera- Torres P. (2005). Job satisfaction: Empirical evidence of gender differences, *Women in management Review*, Vol. 20, No. 4, Pp.286-27
- Gibson, J.L, Klein S.M. (1970). Employee attitudes as a function of age and length service: A Re-Conceptualisation, *Academy Of Management Journal*, Vol. 13, Pp.411-425
- Glenn N.D., Taylor R. D. , Weaver C.N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate multi-study, *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 62, Pp.190-193
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karip, E. Köksal, K. (1996). Etkili eğitim sistemlerinin geliştirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 6, Sayı:6
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. İstanbul: Alfa Akademi
- Keser, A. (2005). The relationship between job and life satisfaction in automobile sector employees in Bursa Turkey. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, ISSN 1303-2860
- Kıyak, Z. (2014). İş tatmini (job Satisfaction), *Martı Dergisi*, Sayı:40

- Kutanis, R. Ö.(2003). *Güdüleme, örgütlerde davranış bilimleri*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Mottaz C.J. (1987).Age and work satisfaction, *Work And Occupations*, Vol.14, No.3, Pp. 389-408
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma*. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Reitz, H. J., (1987). *Motivation, behavior in organizations*. Illinois:Irwin Inc.
- Ruut,Veenhoven.(1996).Developments in satisfaction research, *Social Indicators Research*, Vol. 37(1996) s. 1-46
- Sarpkaya, R.(2000) Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu: Manisa İli örneği, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt No 33 (3) : 114.
- Schultz, D.P. & Schultz, S.E. (1998). *Psychology and industry today: An Introduction to industrial and organizational psychology*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Sönmezer, M.G. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı'ndan emeklilik veya istifa nedeniyle özel eğitim kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sun, H.Ö.(2002). *İş doyumunu üzerine bir araştırma*. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Ankara
- Şimşek, M., Akgeçici, T. ve Çelik, A. (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık

EKLER

Ek 1. Ölçme Anketi

Sevgili meslektaşım;

Anket, Denizli İl Merkezinde Ortaokullarda çalışan İngilizce Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini tespit etmek için hazırlanmıştır. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Yüksek Lisans Programında hazırlanacak tez için kullanılacaktır.

Bu anket, iki bölümden oluşur. I. Bölüm kişisel bilgiler, II. Bölüm İş Doyumunu ölçmek içindir. Öğretmenlerin iş doyumları hakkında fikir edinebilmek için, Beşli Likert tipi tutum ölçeği "Kesinlikle katılmıyorum" (1), "Katılmıyorum" (2), "Az katılıyorum" (3), "Katılıyorum"(4), "Kesinlikle katılıyorum" (5) şeklinde sınıflandırılmıştır.

Anketten elde edilecek bulgular ve çıkartılacak sonuçların güvenilirliği, sizin anketteki maddelere vereceğiniz cevaplara bağlıdır. Araştırmadan elde edilen veriler bilimsel amaçlara uygun olarak ve bilgisayarda topluca değerlendirmeye alınacaktır.

Lütfen her bir maddeyi dikkatlice okuyup eksiksiz ve tek bir seçenikle doldurunuz. Cevapların gizliliğinden kesinlikle emin olabilirsiniz. Bu sebeple isminizi vermenize gerek yoktur.

Gösterdiğiniz ilgi ve özen için şimdiden teşekkür ederim.

ZERRİN ÖZDEMİR

NAMIK KEMAL ORTAOKULU
İNGİLİZCE ÖĞRETMENİ

BÖLÜM I. KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz nedir? () Kadın () Erkek
2. Medeni durumunuz nedir? () Evli () Bekar
3. Yaşınız nedir? (_____)
4. Çalıştığınız Kurumun adını belirtiniz. _____
5. Çalıştığınız Kurum Türünü Belirtiniz. () Devlet Okulu () Özel Okul
6. Çalıştığınız eğitim kademesi nedir? () İlkokul () Ortaokul () Lise
7. Öğretmenlik hayatınızdaki toplam hizmet süreniz? (_____)
8. Mezun olduğunuz fakülte türü nedir?
() Eğitim Fakültesi () Fen Edebiyat Fakültesi () Diğer (_____)
9. Çalıştığınız kurumda ders işlerken kullanacağınız görsel materyalleri sunabileceğiniz malzemeleriniz var mı ?
() Evet Cevabınız evet ise malzemeleri belirtiniz (_____)
() Hayır
10. Çalıştığınız kurumda ders işlerken kullanacağınız işitsel materyalleri sunabileceğiniz ses sistemi var mı ? () Evet () Hayır



BÖLÜM II.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Az katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Ünitelere ayrılan zaman, konuların güçlük derecesiyle uyumlu değildir.					
2	Mevcut program ile İngilizce Dersini sevdirmek mümkün değildir.					
3	Mevcut Program ile İngilizce öğretmek mümkün değildir.					
4	Mevcut program ile İngilizce öğrenmeye karşı olumlu tutum kazandırmak mümkündür.					
5	Program İngilizce öğretmenlerine yeterince rehberlik etmektedir.					
6	Ders kitabı İngilizce Öğretim programıyla tutarlıdır.					
7	Ders kitabının içeriği yeterlidir.					
8	Çalıştığım kurumda ders işlerken poster,flashcard,film gibi görsel materyalleri kullanıyorum.					
9	Çalıştığım kurumda ders işlerken dialog, monolog,hikaye,anlatı gibi işitsel materyalleri kullanıyorum.					
10	Çalıştığım kurumda İngilizce öğretimi ile ilgili teknik donanım yeterli düzeyde vardır.					
11	İşim bana yaşam doyumu sağlıyor.					
12	İşim bana başarı duygusu hissettirir.					
13	İşim anlamlı ve değerlidir.					
14	Yaptığım işlerin sonucunda kendimi geliştirecek geribildirim alabilirim.					
15	Okulum bilimsel toplantı,kurs vb. katılmaya izin verir.					
16	Okulumda alınan kararlara sıklıkla katılırım.					
17	Okulumda işler adil bir şekilde paylaşılır.					
18	Yöneticilerim yönetsel yeterliliğe sahiptir.					
19	Yöneticilerim çalışanlara saygı duyar ve değer verir.					
20	Okulumda verilen sorumlulukların yerine getirilip getirilmediği denetlenir.					
21	İş arkadaşlarım çalışmaya teşvik edicidir.					
22	Çalışma arkadaşlarımla mesai saatleri dışında sık sık görüşebilirim.					
23	İş arkadaşlarımla güvene dayalı ilişkiler kurabilirim.					
24	Ders verdiğim ve çalıştığım ortamların fiziksel koşulları (ses,sıcaklık,nem,havalandırma,aydınlık,temizlik vb.) uygundur.					
25	Ders verdiğim öğrenci sayısından memnunum.					
26	Okulumda ulaşabilme imkanım rahattır.					
27	Çalışma saatlerim, özel yaşam ihtiyaçlarımı rahatlıkla gidermeme imkan verir.					

28	Çalışma saatlerim düzenlidir.							
29	İşim toplumda saygın bir yere sahiptir.							
30	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret tatmin edicidir.							
31	Sosyal güvenliğim (hastalık,emeklilik,kaza vb.) sağlanır.							
32	İşimi iyi yaptığımda takdir edilme, saygınlık kazanma vb. manevi ödülleri sık sık alabilirim.							
33	Bir kez daha dünyaya gelsem aynı mesleğe girmek isterim.							
34	Mesleğimi başkalarına öneririm.							
35	Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğim sıklıkla olur.							
36	Mesleğimin gelişimime olanak verdiğini düşünüyorum.							
37	İşyerime hevesle gelirim.							
38	İşim ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışırım.							
39	İşgünü sonunda kendimi mutsuz ve bıkkın hissederim.							
40	Fırsatını bulduğum an başka bir işe geçmeyi düşünürüm.							
41	Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünürüm.							
42	Meslektaşlarımla karşılaştığımda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorarım.							
43	Mesleki bilgimi arttırmak için seminerlere, kongrelere katılırım.							
44	İşyerinde bazı engeller çalışma isteğimi engeller.							
45	İşimin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum.							
46	Mesleğimle ilgili yayınları izlerim.							
47	Mesleğimi yürütürken karşılaştığım engellerle mücadele ediyorum.							
48	İşimin ilgi alanlarıma uygun olduğunu düşünüyorum.							
49	Mesleğimi değiştirmeyi düşündüğüm anlar oldu.							
50	Meslek bilgimi arttırmaya yönelik girişimlerde bulunuyorum.							



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Zerrin
Soyadı	ÖZDEMİR
Doğum Yeri ve Tarihi	BURDUR/31.05.1982
Uyruğu	Türkiye
İletişim Adresi ve E-Mail Adresi	Karaman Mahallesi 1762 Sokak No:2 Daire :11 Merkezefendi/DENİZLİ zerrinozdemir20@gmail.com
Eğitim	
Yükseköğretim (Lisans)	Hacettepe Üniversitesi
Yabancı Dil	
Yabancı Dil Adı	İngilizce (C2) Almanca (A1)
Varsa(Mesleki Deneyim)	
Yıl(lar)	Mesleki Deneyim
2005- 2006	BURDUR/YEŞİLOVA/Akçaköy İlkokulu(720965)-İngilizce Öğretmeni
2006-2007	BURDUR/MERKEZ/Özboyacı İlkokulu(734190)-İngilizce Öğretmeni
2007-2013	DENİZLİ/MERKEZEFENDİ/Katip Çelebi İlköğretim Okulu (701047)- İngilizce Öğretmeni
2013-2016	DENİZLİ/MERKEZEFENDİ/Namık Kemal Ortaokulu (756360)- İngilizce Öğretmeni
2016- Hala devam ediyorum.	DENİZLİ/MERKEZEFENDİ/Namık Kemal Ortaokulu (756360)- Müdür Yardımcısı