



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ, PLANLAMA VE EKONOMİSİ
BÖLÜMÜ
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(PAMUKKALE İLÇE ÖRNEĞİ)**

ZEYNEL OZANSOY

DENİZLİ- 2021

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ, PLANLAMA VE EKONOMİSİ BÖLÜMÜ
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(PAMUKKALE İLÇE ÖRNEĞİ)**

ZEYNEL OZANSOY

Danışman

Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU

ÖZET

Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi

OZANSOY, Zeynel

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU

Haziran, 2021, 50 sayfa

Bu çalışmada, ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evreni, 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında Denizli/Pamukkale İlçe merkezinde bulunan 22 ortaokulda görev yapan 709 öğretmeni içermektedir. Araştırmanın evrenini temsil eden örnekleme ise öğretmenler arasından eleman örnekleme yöntemi ile farklı eğitim kurumundan seçilen 200 öğretmenden oluşmuştur. Araştırma için gerekli verilerin toplanmasında 20 maddeden oluşan, Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiş ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmış “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin parametrik analizleri sonucunda ulaşılan en önemli sonuç araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun iş doyumu düzeylerinin yüksek olduğu ve bu mesleği yapmaktan memnun olmalarıdır. Bunun yanı sıra, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumuna göre öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin benzer olduğu, 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ve 41 yaşından büyük öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelime: İş Doyumu, öğretmen, ortaokul

İÇİNDEKİLER

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS ONAY FORMU	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	vii
BİRİNCİ BÖLÜM:	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	3
1.1.2. Alt problemler	3
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Sayıtlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
İKİNCİ BÖLÜM:	5
KURUMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. İş Doyumu.....	5
2.2. Bireysel Faktörlerin İş Doyumuna Etkisi.....	5
2.3. Örgütsel Faktörlerin İş Doyumuna Etkisi	6
2.3. İş Doyumunun Önemi	7
2.4. İş Doyumu İle İlgili Teoriler	7
2.4.1. Kapsam Teorileri	7
2.4.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi.	7
2.4.1.2. Alferder'in ERG teorisi.	8

2.4.1.3. Herzberg'in iki faktör teorisi.....	8
2.4.1.4. Mc Clelland'ın başarı ihtiyacı teorisi.....	8
2.4.2. Süreç Teorileri.....	8
2.4.2.1. Beklenti teorisi.....	8
2.4.2.2. Eşitlik teorisi.....	9
2.4.3. Pekiştirme Teorisi	9
2.5. İş Doyumunun Çalışana Etkisi.....	9
2.6. İş Doyumunun Öğretmenlik Mesleğine Etkisi.....	10
2.7. İlgili Araştırmalar.....	10
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	12
3.1 Araştırmanın Modeli	12
3.2. Evren ve Örneklem	12
3.4. Veri Toplama Aracı.....	13
3.5. Verilerin Analizi.....	14
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:	16
BULGULAR VE YORUMLAR	16
4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	16
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	16
4.2.1. Cinsiyet Değişkeni.....	16
4.2.2. Medeni Durumu Değişkeni	17
4.2.3. Öğretmenlerin Yaş Durumu Değişkeni	18
4.2.4. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkeni	18
4.2.5. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkeni.....	19
BEŞİNCİ BÖLÜM:	21
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	21
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	21

5.2. Öneriler	23
KAYNAKÇA.....	24
EKLER.....	28
Ek-1: Anketler	28
1- Kişisel Bilgi Formu.....	28
2- Minnesota İş Tatmin Ölçeği	29
Ek-2 Araştırma Uygulama İzin ve Örnekleri	30
ÖZGEÇMİŞ	40

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Katılımcı Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri	13
Tablo 3.2. İş Doyumu Güvenirlik İstatistiği Cronbach's Alpha.....	14
Tablo 3.3. İş Doyumu İle İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Normal Dağılım Analizi.....	15
Tablo 3.4. Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi	15
Tablo 3.5. Minnesota İş Tatmin Ölçeği Katılım Düzeyi Aralıkları.....	15
Tablo 4. 1. Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşler	17
Tablo 4.2. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U-Testi)	17
Tablo 4.3. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U-Testi)	18
Tablo 4.4. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Yaş Durumuna Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U-Testi)	18
Tablo 4.5. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U-Testi)	19
Tablo 4.6. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H testi)	19
Tablo 4.7. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U-Testi)	20
Tablo 4.8. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U-Testi)	20
Tablo 4.9. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U-Testi)	20

BİRİNCİ BÖLÜM:

Birinci bölümde problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlara ilişkin açıklamalar bulunmaktadır.

GİRİŞ

Teknoloji sayesinde dünya hızlı bir şekilde gelişim ve değişim gösterir. İnsanoğlu doğası gereği bu değişime ayak uydurur. Ayrıca insanoğlu yapısı gereği sosyal bir canlıdır. Yaşamının her evresinde sosyalleşen insanoğlu çalışma hayatında iş doyumuna sahip olmak ister. Becerikli' ye (2006) göre, örgütlerde verimi artırmak için iş doyumunu düzeyleri ile ilgili araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmalar sayesinde iş doyumunu artıracak değişkenler tespit edilerek çalışanların ve örgütlerin verimini artırmak hedeflenmektedir.

Hayatlarının büyük bölümünü işyerinde geçiren bireyler, işleri konusunda doyuma ulaşırlarsa verim artar ve işyerlerine severek giderler. Ayrıca, bu doyum bireyin gelişimine olumlu katkı sağlar ve hayatlarının diğer alanlarına da olumlu şekilde yansır. Bu sebeple, bireylerin iş doyumunu sağlanarak hayatlarının her alanında mutlu olmaları sağlanabilir. Erdoğan'a (1999) göre iş doyumunu yüksek ise mutlu olarak yaşadığı, düşük ise yaşamından mutsuz olduğu ve isteksiz olarak işe gittiği belirtilmiştir. İşyerlerinde verimliliği artırmak isteniyorsa çalışanlar güdülenmeli ve iş doyumunu artırılmalıdır. Eğer insanların ve örgütlerin beklentileri karşılanmaz ise iş doyumları azalır ve verimlilik düşer. Bu sebepten iş doyumunu vaz geçilmezdir.

1.1. Problem Durumu

Eğitim, bireyin zihinsel, duygusal ve toplumsal yetenek, davranışlar ve bilgi edinme sürecidir. Bu süreç içinde öğrencilerde heyecan ve istek uyandırma, onları bir arada tutabilme, geleceğe dönük amaçlar doğrultusunda eğitim verebilme önem arz etmektedir. Bu eğitimi lider konumunda bulunan öğretmenler gerçekleştirir. Liderlik kelimesinin tam olarak bir tanımı yoktur. İngilizcede "lead" ve "leadership" kelimeleri liderlik ile eş anlamlıdır. Türkçede ise "önderlik" ve "liderlik" kelimeleri liderlik kelimesi ile eş anlamlıdır. Ama halk arasında liderlik kelimesi daha çok kullanılır (Şişman, 2018, s14).

Yüksel'e göre (1981) liderlik, insanları etkileyebilme, yönetebilme, üzerinde güç kurabilme ve insanları yönlendirebilme yeteneğidir (Akt. Karadağ ve ark, 2009). Öğretmenler, sınıf ortamında liderliğin gerektirdiği özellikleri taşımalarıdır ki öğrencilere

nitelikli bir eğitim verebilsinler. Bunun için sınıfı iyi yönetmelidirler. Sınıf yönetiminin beş boyutu vardır. Bunlar; sınıf ortamının fiziksel düzeni, plan-program, sınıf içindeki ilişkilerin düzenlenmesi, davranış düzenlemeleri ve süre kullanımına ilişkin etkinliklerdir (Gündüz, 2004). Lemlech'e göre (1991), sınıf yönetimi; öğretimin programlanması, kaynakların organize edilmesi, sınıf ortamının düzenlenmesi, öğrencilere rehberlik edilmesi ve sınıfta oluşabilecek problemler oluşmadan belirleyip çözülmesi sonucu yönetimi en iyi şekilde gerçekleştirilir (Akt. Akın, 2007).

Öğretmenler, eğitimin hedefleri doğrultusunda eğitim kurumlarında istihdam edilen, bilgi ve becerilerini kullanan kişilerdir (Eroğlu, 1998). Liderlik özelliklerini taşıyan öğretmenin bu amaçlar doğrultusunda öğrencileri yönlendirmesi gerekmektedir. Gelişen dünyanın ihtiyaçları doğrultusunda öğretmenlerin kendilerini geliştirip aynı zamanda öğrencileri eğitip, onları hedefleri doğrultusunda yönlendirebilmelidirler. Her kurumda olduğu gibi eğitim kurumlarında da öğretmenlerin iş doyumunun oluşması, eğitimin kalitesini ve iş devamını artırmaktadır (Livatyalı, 2007).

Erdoğan'a (1996) göre, iş doyumunu veya iş tatmini çalışanın yaptığı işe karşı oluşturduğu olumlu tutumudur veya çalışanın deneyimleri sonucu oluşan ruh halidir. İş tatminsizliği çalışanın deneyimleri sonucu oluşan olumsuz tutumu olarak görülebilir. İş görenlerin iş doyumları oluşturularak işe getirmek önemlidir. Bir insanın sadece fiziki olarak, iş doyumunu olmadan işe gelmesi yeterli değildir. İnsanlar makine gibi görülemez, onlar hisleri, duyguları olan canlılardır. İnsanları motive ederek ve iş doyumunu yüksek tutarak işlerini sevmeleri sağlanabilir (Erdoğan, 1996).

Bireyler yaşamlarında kendi özel amaçlarını ve kişisel gereksinimlerini karşılama yollarını ararlar. Kendi yolunu çizen bireyler aynı zamanda örgütlerin beklenti ve gereksinimleri ile yollarına devam ederler. Okulların temel yapı taşlarından biri öğretmenlerdir. Öğretmenlerin başarısı okulun başarısı demektir. Öğretmenler, okulların amaçlarına ulaşmalarına yardımcı olurlar. Öğretmenlerin başarısını ise işinden elde ettiği iş doyumunu olumlu etkiler. Bu sebeple, öğretmenlerin başarısını artırmak için iş doyumunu etkileyen sebepler bilinmelidir ve öğretmenlerin iş doyumunu sağlanmalıdır (Tokel, 2012). İş doyumunu sağlanamayan ortamlarda bireyde performans düşer ve tükenmişlik ortaya çıkar. Çalışma ortamının niteliği arttıkça yaşam kalitesinin arttığı söylenilebilir. Yaşam kalitesinin

arttığı ortamlarda öğretmen başarısı da doğal olarak artar. Öğretmen başarısının artması demek okulun başarısının artması demektir (Avşaroğlu ve ark, 2005).

Bu çalışmada, problem durumu olarak öğretmenlerin iş doyum düzeyini etkileyen sebepler araştırılmıştır. Özellikle de öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, mesleki kıdemi gibi değişkenlerin iş doyumunda farklılık gösterdiği düşünülmektedir. Böylesine önemli olan iş doyumunun okullarda sağlanması büyük önem arz etmektedir. Öğretmenlerin iş doyumunun önemsenmesi ve tüm eğitimciler tarafından ciddiye alınmasının okullarda eğitimin kalitesini arttıracaktır. Bundan dolayı, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin ortaya çıkarılması gerekmektedir. İş doyumunun olumlu ya da olumsuz yanlarının ortaya konulması varsa eksikliklerin tespit edilerek düzenlenmesi ve ortadan kaldırılması için öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili görüşlerinin bilinmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

1.1.1. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi “Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri nedir?” şeklinde belirlenmiştir.

1.1.2. Alt problemler

Bu araştırmanın alt problemleri şunlardır:

1. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ilişkin algıları;
 - a. Cinsiyet,
 - b. Yaş,
 - c. Medeni durumu,
 - d. Mesleki kıdem,
 - e. Eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu Araştırmada, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenerek ilişkili olabileceği olası değişkenlerin tespit edilmesi ve sonuçların yorumlanması amaçlanmıştır. Ayrıca, elde edilen bulgulara dayanarak alınabilecek önlemler ortaya çıkarılarak eğitime, topluma ve bilimsel çalışmalara katkı sağlanması hedeflenmiştir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenler, eğitim faaliyetlerini üzerlerine alarak ülkenin geleceğini belirlemiş olurlar ki bu sorumluluğu almaları büyük önem arz etmektedir. Öğretmenlik mesleği fedakârlık, sevgi, şefkat, rehberlik vb. duyguları içeren ve çocuklarla yapılan bir meslektir. Bu yönü ile çocuklarla bağ kurulur ve severek yapılan duygusal bir iştir. Eğer öğretmenler iş doyumuna ulaşmazsa sevgi, sabır, şefkat vb. hareketleri göstermesi beklenemez. Bu da nesillerin yok olması, ülkenin geleceğinin tehlikeye düşmesi demektir. Eğitimciler, bu bağlamda önemli sorumluluklar üstlenmektedir. Eğitimciler özverili bir şekilde çalışarak iş doyumunu yükseltmektedir (Demirel, 2006). Öğretmenler yaptığı işten mutluluk duymalı ki bu sayede eğitim ve toplum gelişsinsin. Bu bağlamda, çalışma büyük önem taşımaktadır. Çalışmanın sonucunda elde edilen veriler okul yönetimi ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın kullanımı için paylaşılacak ve konunun önemine dikkat çekilmeye çalışılacaktır.

1.4. Sayıtlar

Araştırmanın yürütülmesinde şu sayıtlıdan hareket edilmiştir:

1. Öğretmenlerin ölçme aracında yer alan sorulara içtenlikle ve doğru cevaplar verdikleri kabul edilmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırmanın verileri, iş doyum ölçeği ve kişisel bilgi formundan oluşan 25 maddelik ölçme aracı ile toplanan verilerle sınırlıdır.
2. Araştırma, Denizli/Pamukkale İlçe merkezinde bulunan devlet okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM:

KURUMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde konuyla ilgili literatür taraması yapılmıştır. Bu alanda yapılmış olan ilgili araştırmalara da yer verilmiştir.

2.1. İş Doyumu

İş doyumu kavramı ilk defa 1911’ de Frank Taylor tarafından ortaya çıkarılmıştır. Frank Taylor iş doyumu ile ilgili ölçümler üzerinde çalışmalar yapmıştır. Tabii günümüze kadar iş doyumu hakkında birçok değişiklikler ortaya çıkmıştır. Taylor’a göre, iş doyumu, kazanılan gelirin miktarı ve ödüllendirme ile tanımlanır. 1945’te Elton Mayo, iş ortamında iş doyumunun en önemli belirleyicisinin örgüt içi etkileşim olduğunu görüşüne varmıştır (Bektaş, 2003).

İş doyumu ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. İş doyumu iş tatmini olarak da tanımlanabilir ve iş doyumu, iş görenlerin değerleri, yaptığı işten zevk duyması, arkadaş ortamının oluşturulması, yaptığı iş ve iş görene sağlanan güvenliğidir (Erdem, 2005:127). Locke’ ye (1976:1297) göre iş doyumu; “iş görenin bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi” şeklinde tanımlamıştı (Akt. Günbayı, 1999:4). İş doyumu, iş görenlerin yaptıkları işi sevmesidir, kısacası yaptıkları işe karşı oluşturdukları olumlu veya olumsuz duygularıdır (Çetinkanat, 2000).

2.2. Bireysel Faktörlerin İş Doyumuna Etkisi

Bireylerin kendi kişilikleri ile oluşmuş değer yargıları ve inançları vardır. Bu değer yargıları ve inançlar yetiştirme koşullarına göre değişiklik gösterir. Birey kişisel özelliklerine, eğitimine, toplum içindeki yerine, göre iş tercihi yapar. Buradan yola çıkarak bireyin kişiliği iş doyumunu etkilediği görüşüne varılmıştır (Erdoğan, 1999). Çalışanların kendine has değer yargıları ve inançları vardır. Kimileri yöneticilerin kendilerini karışmadan bağımsız çalışmak ister. Kimileri çalışmaya ortalamalarını kendileri düzenler, kimileri ise verilen işte başarılı olmak ister (Budak, 1999).

Yapılan araştırmalarda çalışanların yaşı da iş doyumunu etkilemektedir. Genç çalışanların yaşlılara göre daha düşük iş doyum seviyesine sahip oldukları görülmüştür. Gençler işlerine yeni başladıkları işlerine daha az bağlıdırlar. Orta yaşlılar ise işlerine daha

çok bağılıdır ve yaşlıların ise çalışma istekleri yaşlarının ilerlemesi sebebi ile azalmıştır (Yelboğa, 2007).

Bireylerin eğitim düzeyleri iş doyumunu etkilemektedir. Eğitim düzeyine göre insanlar uygun işlere yönelmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olsa bile bazı bireyler seviyelerinden daha düşük işlerde çalıştırmak, düşük maaşın vermek gibi etkenler iş doyumunu azaltmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların iş doyumunun aldığı maaşla alakalı olarak yüksek olduğu görülmüştür (Öztürk ve Özdemir, 2010).

Korku, kaygı, endişe, umutsuzluk, çaresizlik gibi duygular insanda iş doyumunu azaltmaktadır (Aksoy, 1994). Post modern yönetim anlayışına göre; iş görene komut vererek verimlilik artmaz, aksine düşer. Çalışanın ihtiyaçları, istekleri vardır, bu ihtiyaç ve istekler olumlu şekilde karşılanırsa ve çalışan duygusal olarak doyuma ulaşırsa verimlilik artar (Turhan, 2018). İş doyumunu etkileyen iç etkenler (zeka, yetenek, sosyo-kültürel çevre, statü, kişilik meslek, eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet ve işte kalma süresi) ve dış etkenler (iletişim, fiziksel özellikler, kararlara katılım, ücret seviyesi, özendirme, işinde yükselme, iş arkadaşları, ast- üst ilişkileri ve denetim) vardır. İşyerinde yaşanan sorunlar ile dışarıda yaşanan sorunlar dengelenirse iş doyumunu olumlu şekilde artacaktır (Özkaya ve ark, 2008).

2.3. Örgütsel Faktörlerin İş Doyumuna Etkisi

Örgüt kültürünün güçlü olması iş doyumunu olumlu etkilerken zayıf olması ise iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Örgüt içindeki çalışanlar arasında bilgi akışı, çalışanlar arası ilişkiler, çalışanlara verilen değer, yetki devri, yönetim şekli, ödül, terfi örgütsel yapıyı oluşturur. Güvenlik, disiplin, işin şekli, ücret, eğitimler, fiziksel ve sosyal koşullar çalışanlar için iş doyumunu üzerinde etkilidir (Akıncı, 2002). Zayıf örgüt kültürlerinde çalışanlar arası bağlılık yoktur. Güçlü örgüt kültüründe bu bağlılık yüksektir (Erdem, 1996). İşyerinde çalışanlar arası sevgi, saygı ve güven gibi olumlu duygular iş doyumunu artırmakta ve verimliliği yükseltmektedir. Çalışanların bu duygulara sahip olduğu örgüt üyeleri birbirine daha çok bağlanır ve örgütün başarı oranı artar (Özcan,2006).

Çalışana verilen ücret o kişinin örgütte yaptığı işin karşılığıdır. Çalışana işin karşılığında yeterli ücret verilirse o kişi mutlu olur. Eğer yeterli ücret verilmezse örgüte karşı olumsuz tutum gelişir ve iş tatminsizliği oluşur. Aynı işi yapan iki kişi için verilen ücret birine yeterli gelirken diğerine yeterli gelmeyebilir. Bu kişilerin yaşam şekillerinden kaynaklanır (Günbayı, 2000).

2.3. İş Doyumunun Önemi

Okullarda çağdaş bir ortam oluşturulup ve öğretmenlerin iş doyumları yükseltilecek eğitimin kalitesi artırılabilir. Ayrıca eğitimcilerin yaptıkları işin anlamlı olabilmesi için yaptıkları işe saygı duymaları gerekmektedir (Şişman, 2005). Eğitimcilerin de yaptıkları işte mutluluk düzeyi arttıkça eğitimin seviyesi yükselir (Balcı, 2004). İş doyumunu eğitimcilerde yaş ilerledikçe yükselmektedir (Sigri, 2006). Yöneticiler okullarda fiziki alanları eğitim için en iyi şekilde düzenleyip, güvenli alanlar oluşturup, eksiklikleri gidererek, öğretmenlerin işlerini sevmelerini sağlayıp, stres oluşturacak unsurları ortadan kaldırılarak hayat kalitesini artırıp eğitimde kaliteyi ve verimi artırmaktadırlar. Anasınıfı öğretmenleri arasında yapılan bir araştırmada fiziki ortamın yeterli ve düzenli olması, üstlerinden takdir görme iş doyumunu artırırken, yaş, maddiyat, kıdem durumlarının iş doyumunu etkilemediği tespit edilmiştir (Şahin ve Dursun, 2009). Özet olarak iş doyumunu çalışanları motive etmektedir. Çalışanların beklenti ve isteklerinin bilinmesi, kişilerin özelliklerine uygun işlerin verilmesi iş doyumunu ve verimliliği artırır.

2.4. İş Doyumu İle İlgili Teoriler

İş doyumunu teorileri çalışma hayatında kapsam, süreç ve pekiştirme kuramları diye üç grup altında toplanabilir.

2.4.1. Kapsam Teorileri

Bazı bireysel ve çevresel faktörler insanın davranışlarını belirler ki kapsam teorisi bu faktörleri inceler. Diğer bir deyişle, insanların ihtiyaçları sonucu ortaya çıkan davranışlar ile ilgilidir. Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi", Alferder'in "Erg Teorisi", Herzberg'in "İki Faktör Kavramı Teorisi" ve Mc Clelland'ın "Başarı İhtiyacı Teorisi" kapsam teorilerini oluşturmaktadır (Gülten, 1990).

2.4.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi insan ihtiyaçları sonucu oluşan insan davranışları ile ilgilidir. İnsanoğlunun yaşamı boyunca birçok ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaçlar sonucu davranışlar ortaya çıkar. Yani insanların davranışlarını ihtiyaçları belirler. İnsanların ihtiyaçları önem sırasına göre sırasıyla giderilir. Önce alt kademedeki ihtiyaçlar giderilir, sonra üst kademedeki ihtiyaçlar giderilir. İhtiyaçlar bireyleri tatmin düzeyine göre yönetir. Bir ihtiyacın tatmin düzeyi bittiği anda birey yeni ihtiyaçlara geçer bu da bireyin yeni davranışlarının ortaya çıkmasını sağlar (Balcı 1989). Maslow'un insan ihtiyaçları piramidinde ihtiyaçlar

basitten karmaşığa doğru şu şekilde sıralanmıştır (Kazancı, 1989).: “Fizyolojik İhtiyaçlar (beslenme ihtiyaçları), güven ihtiyacı (barınma, güvenlik ihtiyacı), sevgi ve ait olma (aile ve arkadaş olma), kendine saygı (takdir, başarı ve saygı duymak-duyulmak) ve kendini gerçekleştirmek ihtiyacı”.

2.4.1.2. Alderfer’in ERG teorisi. Alderfer’ in ERG gereksinimleri üç gruba ayırmıştır: “Var olma, ait olma, gelişme- büyüme”. Var olma; hayatta kalma için temel gereksinimleri içerir. Ait olma, bireyin sosyalleşmesi başkaları ile bir arada yaşamasıdır. Gelişme- büyüme ise; bireyin kendini geliştirmesi için gerekli davranışları içermektedir. Alderfer’e göre, bireyin birçok ihtiyacı aynı anda ortaya çıkabilir. Bir üst ihtiyacı giderilmezse veya sorun yaşanırsa daha alt basamaktaki ihtiyaç giderilir (Baysal ve Tekarslan, 2006).

2.4.1.3. Herzberg’in iki faktör teorisi. Herzberg ve arkadaşları tarafından uzun araştırmalar sonucunda ortaya çıkarılmış bir teoridir. Bu teoride, örgüt içerisinde bireyi doyuracak gereksinimler belirlenmiştir. Bunlar sürdürme ve güdüleme etmenleridir. Sürdürme etmenleri; örgütün denetim, siyasi, maaş, ilişkiler ve çalışma koşullarını içermektedir. Güdüleme etmenleri ise; tanınma, sorumluluk alma, başarı, terfi gibi bireyde doyum sağlayan motive edici etmenlerdir (Başaran, 2000).

2.4.1.4. Mc Clelland’ın başarı ihtiyacı teorisi. Bu teorinin temeli bireyin içinde bulunan güçlere dayanmaktadır. Mc Clelland tarafından ileri sürülmüş bir teoridir. Mc Clelland’a göre bir işte kar etmek kadar başarmak da önemlidir. Kar etmek bir işin seviyesinin, kalitesinin basit bir ölçüsüdür. Ama başarı ise bireyin inisiyatif kullanarak, sorumluluk alabileceği görevleri seçerek, riske girip, amaçlar saptayıp, hedeflerini gerçekleştirebilir (Aydın,1986).

2.4.2. Süreç Teorileri

İş doyumunu ile ilgili başka bir teori ise süreç teorisidir. Süreç teorileri insan düşünceleri için bir anlayış oluştururlar. Beklenti ve eşitlik teorisi diye ikiye ayrılırlar.

2.4.2.1. Beklenti teorisi. Vroom’un beklenti teorisi modeline göre çalışanlar düşünebilen, fikir üretebilen varlıklardır. Bu kuramda, bireyi güdüleyen belirleyiciler üzerinde durulur. Bu belirleyiciler üç basamakta ele alınmıştır: Beklenti; çalışanın belirli bir başarıyı elde edeceğini inanması, araçsallık; birinci düzeydeki iş sonuçlarını kullanarak bir üst seviyeye

ulaşmak, çekicilik; başarının takibinde ödül elde etme arzusudur. Bu kurama göre birey işe erken gelerek, çok çalışarak verimi artırır ve patronun gözüne girip ödül almak ister (Yüksel, 2000).

2.4.2.2. Eşitlik teorisi. Eşitlik Teorisi Adams tarafından geliştirilmiştir. İşyerinde adil bir işleyiş ve standart ödüllendirme ile çalışanları sürekli olarak güdüleneceğini ve iş doyumunun artacağını öne süren bir teoridir (Toker,2007).

2.4.3. Pekiştirme Teorisi

Skinner tarafından geliştirilen bir kuramdır. Deneylelerini hayvanlar üzerinde yapmıştır. Skinner'a göre davranışın nedenleri üzerine durulmamış sonuçları üzerinde durulmuştur. Bu kurama göre yapılan davranışın sonuçlarından etkilenir (Eroğlu, 2006). Bireyin davranışlarını etkileyen en büyük etken bireyin çevresidir. İnsan davranışı farkında olmadan yaşadığı çevrede öğrenilir. Birey davranışın sonucu olumlu ise davranışı tekrar gösterme ihtimali yüksektir. Eğer bireyin davranışının sonucu olumsuz ise birey davranışı muhtemelen tekrarlamaz (Oral ve Kuşluyan, 1997).

2.5. İş Doyumunun Çalışana Etkisi

Robbins'e (1996) göre iş görenlerin işyerlerinde rahat oldukları ve tehlike teşkil etmeyen yerlerde vakit geçirdikleri tespit edilmiştir. Gürültü, ışık ve toz gibi rahatsız edici ortamlardan uzak durdukları görülmüştür (Akt. Tunacan ve Çetin, 2009). İnsanın ön plana alındığı çağdaş işletmelerde yönetimler çalışanların iş doyumunun oluşturulması için gerekli şartları oluşturmaktadırlar. İşine seveerek gelen, yaptığı işten mutlu olan çalışanlar işyerlerinde verimi artırır. Verimin artığının bilincinde olan bilinçli yöneticiler çalışanların hayat kalitesini artırarak verimi artırmaktadırlar (Kumaş ve Deniz, 2010).

İnsanoğlu günlük yaşamının büyük bölümünü işyerinde çalışarak geçirir. Çalışma hayatında ve günlük yaşamında değişen oranlarda stres yaşar. Aslında düşük oranlarda stres normaldir ama yüksek oranda stres kötü sonuçlar ortaya çıkarır. Önemli olan yüksek düzeyde stresle kötü sonuçlar oluşmadan önlem alabilmektir (Diri ve Kırıl, 2016).

Örgütlerin en önemli girdileri iş görenlerdir. İş görenler, kendileri ile alakalı yönetimin karar alma sürecinde aktif katılım sağlarlarsa alınan kararları çabuk kabullenirler ve uygulamaya geçiş esnasında daha çok motive olurlar (Akt. Demirtaş ve Alanoğlu, 2015). Örgütler her zaman kendilerini yapılandırır ve varlıklarını sürekli hale

getirirler. Tabi bu süreçte toplumun ihtiyaçlarına yönelik ürün sunarlar. Kültürel değerleri kullanırlar ve çevrelerine yayarak kültür aktarımında bulunurlar.

2.6. İş Doyumunun Öğretmenlik Mesleğine Etkisi

Eğitimciler stres ve baskıdan uzak, iş doyumunu yüksek ve güven duyulan bir ortamda çalışmalıdırlar. Böyle bir ortamın oluşmasını okul yöneticileri sağlarlar. Bu sayede öğretmen huzurlu bir ortamda çalışmış olur. İnsanoğlu doyumsuzdur ve insanoğlunun ihtiyaçları sınırsızdır. İhtiyacın biri karşılandı mı yeni ihtiyaçlar ortaya çıkar. İhtiyaçlarının bir kısmı işyerlerinde karşılanabilir. İşyerlerinde karşılanan ihtiyaçlar bireyi motive eder ve verimlilik artar. Burada amaç bir insandan en iyi verimi elde edebilmektir (Onaran, 1981). Bursalıoğlu'na (1991) göre okullarda öğretmenlerin ihtiyaçlarını tam olarak karşılamak gerekir ki bu sayede nitelikli bir eğitim gerçekleştirilebilsin ve verim artırılabilsin. Eğitim örgütleri de mevcut durumlarını değerlendirerek eksiklerini tespit edip bu eksikleri iyileştirir bu sayede eğitimde kalite ve verimlilik artar. Eğitimde kalitenin artırılmasında öğretmenin iş doyumunun artması büyük önem taşımaktadır (Akt. Kavut, 2016). Demirel ve Kaya'ya göre (2011) eğitim, hayatının son anına kadar devam eden bireyde istendik davranış değişikliği oluşturma sürecidir. Eğitim sayesinde birey kendini geliştirir, hayatını sürdürebilmeyi sağlayacak bilgi, yetenek ve beceriye sahip olur, topluma faydalı bir birey olarak yetişir ve sosyalleşir. Sonuç olarak eğitimin; kültürel, sosyal ve ekonomik işlevleri ortaya çıkarır (Akt. Akbulut, 2015). Eğitimde yapılan yatırımlar sayesinde toplumda nitelikli bireyler yetiştirilmektedir. Nitelikli bireyler sayesinde toplumsal gelişmeler ortaya çıkar ve ülkeler kalkınır. Ülkelerin kalkındığını gören eğitimciler ve ekonomistler eğitimi bir yatırım aracı olarak görür ve ona daha çok yatırımlar yapmaktadırlar. Ayrıca yetkililer eğitimin toplum üzerindeki önemini fark edince öğretmenlerin eğitimi, derslerin içeriğinin zenginleştirilmesi, programların düzenlenmesi ve eğitimin niteliğinin geliştirilmesi gibi konuları ele almışlardır (Akbulut, 2015).

2.7. İlgili Araştırmalar

Bireyin tarafından işyerinde elde edilen olumlu deneyimler kişilerin iş doyumunu artırdığı gibi olumsuz deneyimler de iş doyumunu azaltmaktadır. İşine yönelik tutumlar bireyin performansını ve verimliliğini etkilemektedir. İngilizce öğretmenleri üzerinde yürütülen bir çalışmada iş doyum düzeylerinin cinsiyet açısından benzer olduğu sonucuna

ulaşılmıştır. (Köksal, 2019, s.72). Benzer şekilde, kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumunu olarak bir fark bulunmadığı gözlemlenmiştir (Akt. Yelboğa, 2007). Birimoğlu' na göre (2015, s.61) birçok çalışmada cinsiyet değişkeninde anlamlı olarak fark görülmemiştir (Akt. Köksal, 2019, s.72). Fakat, yapılan başka bir araştırmada kadın çalışanların iş doyumunun erkek çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Çalışma saatlerindeki belirsizlik kadınlarda doyumsuzluk yaratan etmenlerdendir (Çakıcı, 2004).

Sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin içsel ve dışsal faktörlere bağlı olarak incelendiği araştırmada da öğretmenlerin medeni durumlarının iş doyumuyla ilişkili olmadığı görülmüştür (Özkaya, 2019, s.98). Benzer bir başka çalışma da beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yapılmış ve benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Gencer, 2004, s.43).

Öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumları incelendiğinde de öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin benzer olduğu görülmüştür (Şahin, 1999, s. 142). Ancak, ilköğretim öğretmenleri arasında yapılan bir araştırmada 41 yaş üstü görev yapan öğretmenlerin, 21-30 yaş arası görev yapan öğretmenlere oranla iş doyumları daha yüksek çıkmıştır.

Ortaöğretim okullarında yapılan bir araştırmada lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenlere göre iş doyumunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Dilsiz, 2006, s.151). Yapılan araştırmalar sonucunda mezuniyet durumuna göre farklı sonuçların ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri mesleki kıdem açısından incelendiğinde, benzer örnekleme yürütülen başka bir çalışmada, ücret, gelişim olanakları ile kıdem arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Fakat birlikte çalıştığı arkadaşlarıyla 10 yıldan az kıdeme sahip öğretmenlerin, 21 yıldan fazla kıdeme sahip öğretmenlere kıyasla iş doyumunu anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Öztürk, 2019, s. 91).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Üçüncü bölümde; araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel işlemler incelenmiştir.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu araştırmada “karşılaştırmalı tarama modeli” yürütülmüştür. İki veya daha çok değişken arasındaki ilişkileri elde etmek için kullanılır. Mevcut bir durumu bulunduğu ortamda doğal hali ile tanımlayan bir modeldir (Karasar, 2012.s. 77-79).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni, 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılı Denizli/Pamukkale İlçe merkezinde bulunan devlet okullarında görev yapan ortaokul öğretmenlerini içermektedir. Denizli/Pamukkale ilçe merkezinde 22 tane ortaokul ve bu okullarda görevli 709 branş öğretmeni bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise araştırmanın evreninde bulunan öğretmenler arasından “eleman örnekleme yöntemi” kullanılarak seçilen 200 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Evrende bulunan örnekleme oluşturacak birim, örnekleme birimidir. Örnekleme birimi eleman ise eleman örnekleme denir, grup ise küme örnekleme denir. Mesela öğrenci listesinden öğrenci seçilmesi eleman örnekleme örneği olurken, okul listelerinden okul seçilmesi küme örnekleme örneği gösterilir (Büyüköztürk ve ark, 2014). Katılımcıların kişisel özelliklerine göre dağılımı Tablo 3.1.’de yer verilmiştir

Tablo 3.1. *Katılımcı Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri*

	Kategori	N	%
Cinsiyet	Erkek	90	45.5
	Bayan	108	54.5
Yaş	21-40 yaş	97	58.5
	41- Üstü Yaş	103	51.5
Medeni Durumu	Evli	169	84.5
	Bekar	31	15.5
Eğitim Durumu	Lisans	156	78
	Lisansüstü	44	22
Mesleki Kıdem	1-10 Yıl	28	14
	11-20 Yıl	103	51.5
	21-30 Yıl	69	34.5

Tablo 3.1. incelendiğinde, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durumu, eğitim durumu, mesleki kıdemini içeren istatistiksel verilere yer verilmiştir. Araştırmaya katılan 200 öğretmenlerin % 54,5 ‘inin kadın, %45,5’in erkek olduğu; kadınların sayıca daha çok

olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 78'inin lisans mezunu ve %22'i nin de lisansüstü eğitim yaptığı görülmektedir.

3.4. Veri Toplama Aracı

Verilerin toplanması esnasında araştırma ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde öğretmenlere ait genel bilgiler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyleri ve mesleki kıdemler) ile ilgili beş soruluk bir form bulunmaktadır. İkinci bölümde ise öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili tutumlarını ölçmek için 20 maddelik Weiss, Dawis, Englund ve Lofquist tarafından geliştirilmiş ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmış “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Yanıtları ise Beşli Likert Tipi bir ölçek kullanılarak puanlanmıştır. Ölçek puanlamasında “Çok memnunum (5 puan), Memnunum (4 puan), Kararsızım (3 puan), Memnun değilim (2 puan), Hiç memnun değilim (1 puan)” şeklinde puanlanmıştır (Güçlü ve Zaman, 2011). Elde edilen verilerin güvenilirlik katsayısına ilişkin bilgiler Tablo 3.2’de verilmektedir.

Tablo 3.2. *İş Doyumu Güvenilirlik İstatistiği Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha	Standartlaştırılmış Maddelere Dayalı Cronbach's Alpha Değeri	N
.921	.925	20

Tablo 3.2. incelendiğinde, elde edilen verilere ilişkin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısının 0.921 olduğu ve bu ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu anlaşılmaktadır. Cronbach's Alpha katsayısı yöntemi 1951 yılında Cronbach tarafından geliştirilmiştir. Güvenilirlik hem ölçme aracını hem sonuçları ilgilendirir. Güvenilirlik ölçme aracının özelliklerden biridir. Güvenilirlikte ölçme işlemi tekrarlanırsa bile sonuçlar kararlıdır, yani ölçüm yenilense bile sonuçlar aynı çıkar. Bir ölçme aracında güvenilirlik artırılmak istenirse her madde teker teker ele alınmalı, güvenilirliği zayıf olan maddeler ölçekten çıkartılmalıdır. Güvenilirlik katsayısının yorumlanması; ölçek “ $0.81 < \alpha > 1.00$ ise ölçek yüksek güvenilirlikte, $0.61 < \alpha > 0.80$ ise ölçek orta güvenilirlikte, $0.41 < \alpha > 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte, $0.00 < \alpha > 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir” şeklinde yapılır (Kılıç, 2016.s. 47-48).

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cevapları işlenmiş ve öncelikle bu verilerin dağılımının normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığı test edilmiştir (Tablo 3.3. ve Tablo 3.4).

Tablo 3.3. *İş Doyumuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Normal Dağılım Analizi*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Ortalama	df	p	Ortalama	df	p
Toplam	.083	200	.002	.938	200	.000

* $p > 0.05$

Tablo 3.4. *Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi*

		Ortalama	Standart Hata
Toplam	Skewness (Çarpıklık)	-1.107	.172
	Kurtosis (Basıklık)	4.632	.342

Tablo 3.3. ve Tablo 3.4 incelendiğinde, normallik testi $p < .05$ 'den küçük olduğu için ve dağılımın normal olmadığı anlamına gelir. Ayrıca, ölçek verilerinin basıklık ve çarpıklık verilerinin incelendiğinde çarpıklık değerinin -1.107 ile normal dağılım gösterirken, basıklık değerinin 4.632 yer aldığı görülmüştür. Basıklık değeri normal dağılımın üstündedir. Dağılım normallik varsayımını karşılamadığı için ikili bağımsız değişkenlerin karşılaştırılmasında Mann Whitney U Testi ve ikiden fazla değişkenlerin karşılaştırılmasında da Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır.

Araştırmada kişisel özelliklerin dağılımının analizinde “betimsel istatistik (frekans ve yüzde)” kullanılmıştır. Araştırmanın birinci alt problemi öğretmenlerin okula yönelik algılarının belirlenmesinde ortalama ve standart sapma verilerine göre yorumlar yapılmıştır (Tablo 3.5).

Tablo 3.5. *Minnesota İş Tatmin Ölçeği Katılım Düzeyi Aralıkları*

No	Seçenek	Ortalama	Düzye
1	Hiç Memnun Değilim	1.00 - 1.80	Çok düşük
2	Memnun Değilim	1.81 - 2.60	Düşük
3	Kararsızım	2.61 - 3.40	Orta düzeyde
4	Memnunum	3.41 - 4.20	Yüksek
5	Çok Memnunum	4.21 - 5.00	Çok yüksek

Öğretmenlerin okula yönelik algı düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ile ilgili karşılaştırmada “Bağımsız Örneklem Mann Whitney U” uygulanmıştır. Öğretmenlerin okula yönelik algı düzeylerinin mesleki kıdem için “Kruskal Whallis” uygulanmıştır. Analizler SPSS paket programı kullanılarak oluşturulmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Toplanan verilerin istatistiksel olarak analizleri yer almaktadır. Ayrıca alt problemlerle alakalı elde edilen bulguların çizelgeleri ve bu bulgulara ait yorumlara yer verilmiştir.

4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri nedir?” olarak ifade edilmiştir. Verilerin toplanması aşamasında ölçek içsel ve dışsal doyumlarını ölçecek şekilde toplanmıştır. Toplanan verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4. 1. *Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşleri*

Maddeler	N	\bar{X}	S	Düzyey
Toplam Puan	200	3.89	.51595	Yüksek

Tablo 4.1. incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin işlerini severek yaptığı, okula isteyerek gittiği, iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “İş doyum düzeyleri öğretmenin bireysel özellikleri; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Medeni durum, d) Mesleki kıdem, e) Eğitim düzeyine göre farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir. Analizler ve yorumlar değişkenlere göre sırasıyla ilerleyen sayfalarda verilmiştir.

4.2.1. Cinsiyet Değişkeni

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Mann Whitney U-Testi analizi Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U-Testi)

	Cinsiyet	n	Sıra	Sıralar	U	Z	p
			Ortalaması	Toplamı			
İş doyumu	Kadın	108	103.75	11204.50	441.500	-1.143	.253
	Erkek	90	94.41	8496.50			

Tablo 4.2’ de görüldüğü üzere, Mann Whitney U testi sonucunda, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı ($U=441.50$; $p>0.05$) görülmektedir. Öğretmenlerin cinsiyetleri incelendiğinde kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde farklılık görülmemiştir. İş doyumunu açısından kadın ve erkeklerin iş doyum düzeylerinin birbirine benzer olduğu görülmektedir.

4.2.2. Medeni Durumu Değişkeni

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin algılarının medeni durumlarına göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Mann Whitney U-Testi analizi Tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U-Testi)

	Medeni Durumu	n	Sıra	Sıralar	U	Z	p	
			Ortalaması	Toplamı				
İş doyumu	Evli	169	31	102.74	17363.50	2240.500	-1.281	.200
	Bekar			88.27	2736.50			

Tablo 4.3’ de görüldüğü üzere, Mann Whitney U testi sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık yaratmadığı ($U=2240.500$; $p>0.05$) görülmektedir. İş doyum düzeyi açısından evli ve bekar öğretmenlerin iş doyum düzeyleri birbirine benzediği söylenebilir.

4.2.3. Öğretmenlerin Yaş Durumu Değişkeni

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin algılarının yaş durumlarına göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Mann Whitney U-Testi analizi Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4. *Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Yaş Durumuna Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U-Testi)*

	Yaş Durumu	n	Sıra	Sıralar	U	Z	p
			Ortalaması	Toplamı			
İş doyumunu	40 Yaş ve Altı	97	92.48	8970.50	4217.500	-1.904	.057
	41 Yaş ve Üstü	103	108.05	11129.50			

Tablo 4.4’ da görüldüğü üzere, Mann Whitney U testi sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($U=4217.500$; $p>0.05$) görülmektedir. Öğretmenlerin yaş durumu incelendiğinde, 40 yaş ve altı ve 41 yaş ve üstü öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde farklılık görülmemiştir. İş doyum düzeyi açısından 40 yaş altı ve 41 yaş ve üstü öğretmenlerin iş doyum düzeyleri birbirine yakındır.

4.2.4. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkeni

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin algılarının eğitim durumuna göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Mann Whitney U-Testi analizi Tablo 4.5’te verilmiştir.

Tablo 4.5. *Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U-Testi)*

	Eğitim Durumu	n	Sıra	Sıralar	U	Z	p
			Ortalaması	Toplamı			
İş doyumunu	Lisans	156	100.97	15752.00	3358.000	-.218	.827
	Lisansüstü	44	98.82	4348.00			

Tablo 4.5’ da görüldüğü üzere, Mann Whitney U testi sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık yaratmadığı ($U=3358.00$; $p>0.05$) görülmektedir. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri incelendiğinde lisan ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde farklılık görülmemiştir. İş

doyum düzeyi açısından lisans ve lisans üstü mezunu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri birbirine yakındır.

4.2.5. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkeni

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Mann Whitney U-Testi analizleri Tablo 4.6,4.7,4.8,4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H testi)

	Mesleki Kıdem	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	X^2	<i>p</i>	Fark
İş Doyumu	1-10 Yıl	28	124.63	7.383	.025*	1-2
	11-20 Yıl	103	91.84			
	21-30 Yıl	69	103.63			

* $p < 0.05$ 1. 1-10 yıl 2.11-20 yıl 3.21-30 yıl

Tablo 4.6’da görüldüğü üzere, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ($X^2=7.383$; $p < 0.05$) görülmüştür. İkili karşılaştırmalar için yapılan Mann Whitney U analizi sonucunda aşağıda verilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U-Testi)

	Mesleki Kıdeminiz	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
İş doyumunu	1-10 YIL	28	83.39	2335.00	955,00	-2.737	.006*
	11-20 YIL	103	61.27	6311,00			

* $p < 0.05$ 1. 1-10 yıl 2.11-20 yıl

Tablo 4.7’ de görüldüğü üzere Mann Whitney U testi sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin Mesleki kıdem değişkenine göre incelendiğinde; 1-10 yıl ve 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu; 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U-Testi)

	Mesleki Kıdeminiz	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
İş doyumunu	1-10 YIL	28	55.73	1560.50	777.500	-1.503	.133
	21-30 YIL	69	46.27	3192,50			

Tablo 4.8’ da görüldüğü üzere Mann Whitney U testi sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeyleri incelendiğinde, 1-10 yıl ve 21-30 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. İş doyum düzeyinde mesleki kıdem değişkeni açısından 1-10 yıl ve 21-30 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyum düzeyleri birbirine yakındır.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U-Testi)

	Mesleki Kıdeminiz	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
İş doyumunu	11-20 YIL	103	82.57	8505.00	3149.000	-1.265	.206
	21-30 YIL	69	92.36	6373.00			

Tablo 4.9’ da görüldüğü üzere Mann Whitney U testi sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeyleri i 11-20 yıl ve 21-30 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. İş doyum düzeyinde mesleki kıdem değişkeni açısından 11-20 yıl ve 21-30 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyum düzeyleri birbirine yakındır.

BEŞİNCİ BÖLÜM:

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmada elde edilen verilere göre ulaşılan sonuçlar, tartışma ve sonuçlar yer almaktadır. Elde edilen sonuçlar tartışılmış ve sonuçlara dayalı önerilere yer verilmiştir.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bireylerin işyerinde elde edindiği tüm deneyimler bireyin çalışma hayatını oluşturmaktadır. Bu deneyimler, kişinin işine yönelik olumlu ve olumsuz tutum geliştirmesine sebep olmaktadır. İşyerinde elde edilen olumlu deneyimler kişilerin iş doyumunu artırdığı gibi olumsuz deneyimler de iş doyumunu azaltmaktadır. Bu araştırmada araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun iş doyum düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başaran ve Güçlü (2018) araştırmalarında benzer bir sonuca ulaşırken Demirtaş ve Nacar (2018) ve Azimi ve Akan (2019) tarafından yürütülen çalışmalarda da öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. İşine yönelik olumlu veya olumsuz tutumlar bireyin performansını ve verimliliğini doğrudan etkilemektedir. Bireyler çalıştığı ortamdan ne kadar çok memnun olurlarsa iş doyumunu artar ve işini daha iyi yaparlar. Memnuniyetsiz bir ortamda ise bireyin iş doyumunu düşer ve işyerindeki performans ve verim de düşer.

Araştırmanın önemli bir diğer sonucu kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin benzer olduğudur. Benzer şekilde, İngilizce öğretmenleri üzerinde yürütülen bir çalışmada da iş doyum düzeylerinin cinsiyet açısından benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Köksal, 2019, s.72). Birimoğlu' na göre (2015, s.61) birçok çalışmada cinsiyet değişkeninde anlamlı olarak fark görülmemiştir (Akt. Köksal, 2019, s.72). Benzer şekilde, kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumunu olarak bir fark bulunmadığı gözlemlenmiştir (Akt. Yelboğa, 2007). Benzer şekilde, yapılan başka bir araştırmada kadın çalışanların iş doyumunun erkek çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Çalışma saatlerindeki belirsizlik kadınlarda doyumsuzluk yaratan etmenlerdendir (Çakıcı, 2004). Bu verilerden yola çıkarak herhangi bir okulda görev yapan eğitimcilerin erkek veya kadın olmasının kaliteyi ve verimi etkileyebilen iş doyumunu üzerinde bir fark yaratmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin medeni durumu incelendiğinde, evli ve bekar öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin de benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin içsel ve dışsal faktörlere bağlı olarak incelendiği araştırmada da öğretmenlerin medeni durumlarının iş doyumuyla ilişkili olmadığı görülmüştür (Özkaya, 2019, s.98). Benzer bir başka çalışma da beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yapılmış ve benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Gencer, 2004, s.43).

Öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumları incelendiğinde de öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin benzer olduğu görülmüştür. Ancak, Koruklu ve diğerleri (2013) tarafından ortaöğretim öğretmenleri arasında yapılan bir araştırmada 41 yaş üstü görev yapan öğretmenlerin, 20-40 yaş arası görev yapan öğretmenlere oranla iş doyumları daha yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin eğitim düzeyleri incelendiğinde lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin de benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortaöğretim okullarında yapılan bir araştırmada lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenlere göre iş doyumunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Dilsiz, 2006, s.151). Yapılan araştırmalar sonucunda mezuniyet durumuna göre farklı sonuçların ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri mesleki kıdem açısından incelendiğinde, iş doyumunun kıdeme göre farklılık gösterdiği; en yüksek iş doyumuna 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde olduğu görülmüştür. İş doyumunu en düşük 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Benzer örnekleme yürütülen bir başka çalışmada, ücret, gelişim olanakları ile kıdem arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Fakat birlikte çalıştığı arkadaşlarıyla 10 yıldan az kıdeme sahip öğretmenlerin, 21 yıldan fazla kıdeme sahip öğretmenlere kıyasla iş doyumunu anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Öztürk, 2019, s. 91). Bu verilerden yola çıkarak mesleğin ilk 10 yılında öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olduğu sonraki yıllarda azalış gösterdiği, daha sonra yeniden yükseldiği görülmüştür. Mesleğin ilk yıllarında mesleğe yeni başlamanın isteğiyle öğretmenlerin daha çok istekli olarak çalıştıkları söylenebilir.

5.2. Öneriler

Bu araştırmada ulaşılan sonuçlardan hareketle, řu önerilerde bulunulabilir:

1. İř doyumunu ile ilgili farklı ölçeklerle, farklı evren ve örneklerle çalışarak elde edilen veriler paylaşılıp daha genel ve daha kapsamlı sonuçlara ulaşılabilir.
2. Öğretmenlik mesleğine yeni başlayan öğretmenler ile 10. yılını tamamlamış öğretmenler arasında iş doyumunu düzeyinde düşüş gözlenmiştir. Bu düşüşü azaltmak ve öğretmenlerin doyum düzeylerini artırmak için öğretmenlere performansa dayalı belge, ek puan, ek ücret ve terfi imkanları verilebilir.
3. Öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili birimler kurulup sürekli izleme ve geliştirme için gerekli yasal ve mevzuat değişiklikleri yapılabilir.
4. Eğitim için yapılan bütün araştırmaların ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından önemsenmesi ve kullanılması önerilir.

KAYNAKÇA

- Akbulut, B. (2015). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akın, A. G. U., & Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51(51), 353-370.
- Akinci, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4).
- Aksoy, A. (2005). Çalışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (49).
- Avşaroğlu, S., Engin Deniz, M., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Aydın, M. (1986). *Çağdaş eğitim denetimi* (2. b.). Ankara: IM Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık AŞ.
- Azimi, M., & Durdağı, A. K. A. N. (2019). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3(2), 126-138
- Basaran, I. E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, M. ve Güçlü, N. (2018). Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38 (3), 949-963.
- Baysal, A. C., & Tekarslan, E. (1996). *İşletmeler İçin Davranış Bilimleri*, 2. Baskı, İstanbul.
- Becerikli, S. Y. (2006). Örgütlerde sosyodrama Kullanımı ve iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişki: İlkokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Selçuk University Social Sciences Institute Journal*, 15.
- Bektaş, H. (2003). *İş doyum düzeyleri farklı olan öğretmenlerin psikolojik belirtilerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Budak, G. (1999). *İşletmeleri Başarıya ulaştıran yol organizasyon yapısı-birey-iş doyumunu uyumu*. İzmir Ticaret Odası, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., & Çakmak, E. K. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi* (Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü).

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). Örneklemeye yöntemleri.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Denizli ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Demirtaş, Z., & Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)* 16(2).
- Demirtaş, Z., & Nacar, D. (2018). Öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki. *Eğitim Yansımaları*, 2(1), 13-23.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul, Beta Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Gençer, E. T. (2004). *The overall job satisfaction and the curriculum satisfaction of the teachers at the second cycle of public elementary schools* (Master's thesis). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güçlü, N., & Zaman, O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 541-576.
- Günbayı, İ. (2000). Örgütlerde iş doyum ve güdüleme. *Ankara: Özen Yayıncılık*.
- Günbayı, İ., & Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD)*, 3(5), 77-95.
- İncir, G. (1990). Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir inceleme: Ankara. *Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları*, 401, 79.
- Karadağ, E., Başaran, A., & Korkmaz, T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 32-45.
- Karasar, N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemi [Scientific research method]. *Ankara: Nobel Yayınları*.
- Kavut, R. (2016). (Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. Denizli ili Merkezefendi İlçe örneği).
- Kazancı, O. (1989). Eğitim psikolojisi. Kazancı Kitap Ticaret, Ankara
- Kıral, E., & Diri, M. S. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi

- Dergisi, 1(39), 125-149.
- Kiliç, S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 6(1), 47.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö., & KALDIRIM, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(25).
- Köksal, K. (2019). İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kumaş, V., & Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123 - 139.
- Oral, S., & Kuşluvan, Z. (1997). Motivasyon konusunda oluşturulan yaklaşımlar ve işletmelerde motivasyonu artırmaya yönelik olarak kullanılan araçlar. *Verimlilik Dergisi*, 3(3), 93-116.
- Özcan, Ç. (2018). İş Stres Düzeyi, Beslenme Durumu, Diyet Kalitesi ve Bazı Antropometrik Ölçümler Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özcan, Y. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini ile yöneticileri için algıladıkları liderlik davranışı arasındaki ilişki düzeyi. *İstanbul, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: TC Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Özkaya, K. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi (Van ili Erciş ilçesi örneği)* (Master's thesis, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Özkaya, M. O., Yakın, V., & Ekinci, T. (2008). Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 163–179.
- Öztürk, A., & Özdemir, F. (2010). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2).
- Öztürk, İ. U. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Sığırı, Ü., & Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 130-154.
- Şahin, H., & Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 160-179.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.

- Şişman, M. (2018). Öğretim liderliği. Pegem Atıf İndeksi, 001-256.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107.
- Tunacan, S., & Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172
- Turhan, M., Erol, Y. C., Demirkol, M., & Özdemir, T. Y. (2018). Örgütsel bağlılık, iş doyum ve iş stresi arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 13(27).
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yüksel, Ö. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi* (6. bs.). Ankara: Gazi Kitabevi.

EKLER

Ek-1: Anketler

Anketle İlgili Açıklama

Sayın öğretmenlerim ve yöneticilerim;

Bu anket çalışması 2020-2021 Eğitim Öğretim yılında Denizli İli Pamukkale İlçesi merkezinde bulunan, devlet okullarında görev yapan ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu yönetici ve öğretmen görüşlerine göre incelenmesi amacı ile veri toplanmak amacı ile hazırlanmıştır.

Bu çalışmada;

1. Elde edilen veriler sadece ilgili yüksek lisans proje çalışmasında kullanılacaktır.
 2. Çalışmanın amacı Denizli/Pamukkale içerisinde merkezinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyinin ölçülmesi amaçlanmaktadır.
 3. Ankette isim, okul ismi, kimlik bilgileri yazmak zorunda değilsiniz.
 4. Anketin doldurulmasında zaman ayrılması ve sizin ortamda doldurulması doğru bilgi akışını sağlayacaktır.
- İlgi ve katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Zeynel OZANSOY

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

1- Kişisel Bilgi Formu

- 1- Cinsiyetiniz
() Kadın () Erkek
- 2- Yaşınız
() 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51- Üstü
- 3- Medeni durumunuz
() Evli () Bekar () Dul
- 4- Eğitim Durumunuz
() Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü () Doktora ve Üstü
- 5- Mesleki kıdem
() 1-10 yıl () 11-20 yıl () 21-30 yıl

2- Minnesota İş Tatmin Ölçeği

Lütfen size uygun seçeneği işaretleyiniz.						
MESLEĞİMDEN		Çok memnunum	Memnunum	Kararsızım	Memnun değilim	Hiç memnun değilim
Puanlama		5	4	3	2	1
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından					
4	Toplumsal "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapılabilme şansı vermesi yönünden					
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konması yönünden					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14	Terfi imkanının olması yönünden					
15	Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden					
16	Çalışma şartları yönünden					
17	Çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşmaları yönünden					
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından					

Ek-2 Araştırma Uygulama İzin ve Örnekleri



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-22489634
Konu : Anket Uygulama İzni

16/03/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 04/03/2021 tarih ve 26476 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Zeynel OZANSOY, "Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi (Pamukkale İlçe Örneği)" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Pamukkale ilçesinde bulunan ortaokullarda uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazılarında belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde yüz yüze eğitime ara verilmesi göz önüne alınarak örgün eğitimin 2020/2021 eğitim-öğretim yılı içinde tam olarak başlamasıyla birlikte denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
16/03/2021
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden **dc0f-cb67-3014-8e6f-45b1** kodu ile teyit edilebilir.

Evrak Farklı ve Sayısı: 04.03.2021-E.26476

10320
1-16.

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-93282220-302.08.01-26476
Konu : Ölçek Uygulama İzni - Zeynel
OZANSOY

DENİZLİ VALİLİĞİNE
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

İlgi : Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 25.02.2021 tarih ve E.24052 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezsiz (İ.Ö.) Yüksek Lisans Programı öğrencisi Zeynel OZANSOY'un, "Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi (Pamukkale İlçe Örneği)" konulu proje çalışması kapsamında, Denizli ili Pamukkale ilçesinde bulunan ortaokullardan veri toplamak üzere anket uygulayabilmesi için gerekli izinlerin verilmesi hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Necip ATAR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgi Yazı ve Ekleri (... sayfa)

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
09 Ocak 2021
VALİYİ

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BS96CSDA5F Pin Kodu :94952

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Adres:Kınıklı Yerleşkesi Rektörlük Binası 20160/DENİZLİ

Telefon:0 (258) 296 21 51 Faks:0 (258) 296 23 32

e-Posta:oid@pau.edu.tr Elektronik Ağ:http://www.pau.edu.tr/oidb

Keş Adresi: pau.r.kioduk@hs01.kep.tr

Bilgi için: Nejla GEBEŞ

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 25.02.2021-E.24052



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü



Sayı : E-30575850-302.08.01-24052
Konu : Ölçek Uygulama İzni - Zeynel
OZANSOY

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)
4.03.2021

İlgi : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nın 24.02.2021 tarih ve 22715 sayılı yazısı.

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 192182200 numaralı öğrencisi Zeynel OZANSOY'un, danışmanı Doç .Dr.Fatma ÇOBANOĞLU sorumluluğunda "Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi (Pamukkale İlçe Örneği)' konulu proje çalışması kapsamında Denizli ili Pamukkale ilçesinde bulunan ortaokullarda veri toplamak üzere ölçek uygulama isteğine ilişkin dilekçesi ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BESU6CLUJ Pin Kodu : 17622

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Adres:PAU- Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü Kınıklı Yerleşkesi (Eğitim

Bilgi için: Mustafa Gökhan ÇAVUŞOĞLU

Fakültesi Binası 4.kat) 20160 Denizli

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni

Telefon:0 (025) 8 Faks:0 (258) 296 12 01

e-Posta:egtbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik

Ağ:https://www.pau.edu.tr/egitimbilimleri

Keş Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr



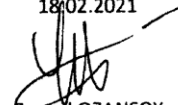
Evrak Tarih ve Sayısı: 25.02.2021-E.22058

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞINA
DENİZLİ

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezsiz Yüksek Lisans öğrencisiyim. Öğrenci numaram 192182200. Lisans üstü dönem projesi olarak Denizli İli Pamukkale ilçesindeki ortaokullarda "Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi" konusunda araştırma yapmak istiyorum.

Gerekli iznin verilmesi hususunda bilgilerinizi arz ederim.

18.02.2021


Zeynel OZANSOY

Tezsiz yüksek Lisans Öğrencisi

Zeynel OZANSOY

Merkez Ortaokulu

T.C.: 13978803818

Öğr.No: 192182200

Tel: 0 505 571 98 52

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.02.2021-E.22052

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI OKUL VE KURUMLARDA
GERÇEKLEŞTİRİLECEK ARAŞTIRMA UYGULAMALARINA İLİŞKİN

ARAŞTIRMA İZİNİ BAŞVURU TAAHHÜTNAMESİ

1. Araştırmam boyunca anayasa/kanun ve yönetmeliklere uygun davranacağımı,
2. Araştırmayı yürüteceğim okulun/kurumun kurallarına uyacağımı,
3. Araştırmam boyunca hiç kimseyi araştırmama/çalışmama katılmaya zorlamayacağımı,
4. Araştırmayı/çalışmayı bana tahsis edilen mekân/sınıf ve zamanda gerçekleştireceğimi,
5. Araştırmanın olası fiziksel/ruhsal zararları konusunda katılımcıları bilgilendireceğimi,
6. Araştırmam/ çalışmam sırasında topladığım kişisel bilgileri koruyacağımı,
7. Araştırmam/çalışmam için gerektiren ~~2500000000~~ toplayacağımı,
8. Araştırma/çalışma sırasında öğrencilerin derslerinde/çalışmalarında herhangi bir kayıplarının olmayacağını,
9. Araştırmam/çalışmam sırasında herhangi bir ticari faaliyette bulunmayacağımı, katılımcıları herhangi bir ürün/eser/televizyon programına yönlendirmeyeceğimi,
10. Araştırma izin evraklarını okul yönetimine teslim edeceğimi,
11. Araştırma/çalışma sırasında izni olan evrakları kullanacağımı,
12. Tıbbi araştırmalarda araştırma/çalışmanın uygulama sırasında etik kurallara uyacağımı,
13. Araştırma/çalışma sırasında topladığım ses ve görüntü kayıtlarını güvenilir ortamlarda saklayacağımı ve araştırma/çalışma sonrasında imha edeceğimi,
14. Genelge hükümlerine aykırı davranmam ve herhangi bir yanlış ifade, beyan ve maddi gerçeği gizleme gibi durumlarda adli ve idari işlemlerin yürütülmesini kabul edeceğimi,
15. İzin alınmış araştırmalarda/projelerde insanlarla ilgili yapılacak anket, görüşme, gözlem, alan araştırması, uygulama ve incelemelerde sağlık, güvenlik, insan hakları, mevcut mevzuat hükümleri, hukukun genel ilkelerini ihlal etmeyeceğimi ve etik ilkelere uyacağımı,
16. Araştırma ile ilgili sonuç raporlarını çalışmanın bitiş tarihinden itibaren 30 gün içinde izin aldığım birime ulaştıracağımı,

Kabul ettiğimi beyan ederim.

Araştırmanın Adı : Ortaokul Öğretmenlerin İş Dayanım
Düzeylerinin İncelenmesi (Pamukkale İlişi)
Araştırmacı : Zeynel OZANLIOĞLU

Tarih

18.02.2020

İmza



İsim - Soyisim

Zeynel OZANLIOĞLU

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.02.2021-E.22052



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı



Sayı : E-55256124-302.08.01-22715
Konu : Ölçek Uygulama - Zeynel OZANSOY

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNE

250020021

Anabilim Dalımız Eğitim Yönetimi (İ.Ö) tezsiz yüksek lisans programı öğrencisi Zeynel OZANSOY'un, Doç.Dr.Fatma ÇOBANOĞLU danışmanlığında yürüttüğü dönem projesi için veri toplamak üzere, Denizli ili Pamukkale ilçesinde bulunan ortaokullarda ölçek uygulama isteğine ilişkin dilekçesi yazımız ekindedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN
Anabilim Dalı Başkanı

Ek: Dilekçe ve Ekleri



Evrak Tarih ve Sayısı: 25.02.2021-E.22058

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİNE

18/02/2021

BAŞVURU NO	20210218821008747
ÜNİVERSİTE ADI	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
ENSTİTÜ ADI	EĞİTİM BİLİMLERİ
BÖLÜM ADI	
ÜNVAN	450220021 Öğrenci
TC KİMLİK NUMARASI	13978803818
KONU	ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMEDİ (PAMUKKALE İLÇE ÖRNEĞİ)
ARAŞTIRMA TÜRÜ	Proje
ÖRNEKLEM GRUBU	Yönetici, Öğretmen,
KAPSAMI	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü,
İLLER	DENİZLİ
KURUM TÜRLERİ	
İLETİŞİM BİLGİLERİ	Adres:fesleğen mahallesi 1053 sokak no:3 daire 5 Pamukkale DENİZLİ- Telefon:(505) 571-9852- Eposta:zeynelozansoy@hotmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan proje uygulamaları için Milli Eğitim Bakanlığından gerekli izinlerin alınması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

Ek listesi

Proje Özeti
Katılım Kabul Formu
Veri toplama araçları

Evrak Tarih ve Sayısı: 25.02.2021-E.22053


imza
ZEYNEL OZANSOY
Öğrenci

Dilekçe ve eklerinin üst yazı ile DENİZLİ VALİLİĞİ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE ulaştırılması gerekmektedir.

25022021

Evrak Tarih ve Sayısı: 25.02.2021-E.24053

EKLER

ANKETLE İLGİLİ AÇIKLAMA

Sayın öğretmenlerim ve yöneticilerim,

Bu anket çalışması 2020-2021 Eğitim Öğretim yılında Denizli İli Pamukkale İlçesinde bulunan, devlet okullarında görev yapan ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu yönetici ve öğretmen görüşlerine göre incelenmesi amacı ile veri toplanmak amacı ile hazırlanmıştır.

Bu çalışmada;

1. Elde edilen veriler sadece ilgili yüksek lisans proje çalışmasında kullanılacaktır.
2. Çalışmanın amacı Denizli/Pamukkale içerisinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyinin ölçülmesi amaçlanmaktadır.
3. Ankette isim, okul ismi, kimlik bilgileri yazmak zorunda değilsiniz.
4. Anketin doldurulmasında zaman ayrılması ve sizin ortamda doldurulması doğru bilgi akışını sağlayacaktır.

İlgi ve katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Zeynel OZANSOY

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

A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1- Cinsiyetiniz

() Kadın () Erkek

2- Yaşınız

() 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51- Üstü

3- Medeni durumunuz

() Evli () Bekar () Dul

4- Eğitim Durumunuz

() Ön Lisans () Lisans () Lisans Üstü () Diğer

5- Mesleki kıdem

() 1-10 yıl () 11-20 yıl () 21-30 yıl

Evrak Tarih ve Sayısı: 25.02.2021-E.22058

B.MINNESOTA İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ

Lütfen size uygun seçeneği işaretleyiniz.					
MESLEĞİMDEN	Çok memnunum	Memnunum	Kararsızım	Memnun değilim	Hiç memnun değilim
	5	4	3	2	1
<i>250220021</i>					
Puanlama	5	4	3	2	1
1 Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2 Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından					
3 Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından					
4 Toplumsal "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5 Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6 Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7 Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8 Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9 Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10 Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11 Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapılabilme şansı vermesi yönünden					
12 İşimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konması yönünden					
13 Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14 Terfi imkanının olması yönünden					
15 Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden					
16 Çalışma şartları yönünden					
17 Çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşmaları yönünden					
18 Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19 Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20 Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından					