

**T.C.**

**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE**

**EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**DENİZLİ İLİNDE İLKOKULLARDA GÖREV YAPAN SINIF ÖĞRETMENLERİN**

**İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**Salim ÖZEL**

**Denizli–2016**

**T.C.**

**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE**

**EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**DENİZLİ İLİNDE İLKOKULLARDA GÖREV YAPAN SINIF ÖĞRETMENLERİN**

**İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**Salim ÖZEL**

**Danışman**

**Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU**

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Salim ÖZEL tarafından hazırlanan “Denizli İlinde İlkokullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

**Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN**

**Danışman**

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun ……….…………….. tarih ve …………... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

**Prof. Dr. Ramazan BAŞTÜRK**

**Enstitü Müdürü**

**ETİK BEYANNAMESİ**

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, proje 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 ahlâk 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 projenin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede proje çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Salim ÖZEL

**TEŞEKKÜR**

Yüksek lisans eğitimim boyunca ve bu çalışmanın tüm sürecinde benden yardımlarını, bilgisini ve desteğini esirgemeyen değerli hocam ve proje danışmanım Dr.Zeynep Meral TANRIÖĞEN’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimimde bana maddi ve manevi her zaman destek olan eşime, çocuklarıma ve çalışma arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

**ÖZET**

**DENİZLİ İLİNDE**

**İLKOKULLARDA GÖREV YAPAN SINIF ÖĞRETMENLERİN**

**İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

ÖZEL, Salim

Proje, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Proje Danışmanı: Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

**Ocak 2016, 62 Sayfa**

**Araştırma, Denizli ilinde ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacıyla planlanmış ve yürütülmüştür.**

**Araştırmanın evrenini Denizli ili merkezdeki 63 ilkokul oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde 2014-2015 öğretim yılında Denizli ilindeki merkez ilkokullarından tesadüfî yöntemle 9 ilkokulda görev yapmakta olan 94 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu öğretmene ilişkin özellikler ve Minnesota İş Doyum Ölçeği’nin 20 sorudan oluşan kısa formundan oluşmaktadır.**

**Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin cinsiyeti ile içsel iş doyumu arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiş olup, öğretmenlerin cinsiyeti ile dışsal iş doyumu arasında önemli bir ilişki bulunmamıştır.**

**Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin eğitim durumu ile içsel iş doyumu ve dışsal iş doyumu arasında önemli bir ilişki belirlenmemiştir.**

**Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin görev yaptığı okula atanma şekli ile içsel iş doyumu ve dışsal iş doyumu arasında bir ilişki görülmemiştir.**

**Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini seçme şansı olsa tekrar seçip seçmeme durumları ile içsel ve dışsal iş doyumları arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.**

**Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini seçme nedeni ile içsel iş doyumu ve dışsal iş doyumu arasında önemli bir ilişki belirlenmemiştir.**

**Anahtar Kelimeler**: İlkokul, sınıf öğretmeni, iş doyumu, içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu.

**ABSTRACT**

**ANALYSING THE JOB SATISFACTION LEVELS OF TEACHERS WORKING AT PRIMARY SCHOOLS IN THE PROVINCE OF DENIZLI**

ÖZEL, Salim

Project, Educational Administration, Supervision, Planning and Economy

Institute of Educational Sciences

Project Advisor: Dr. ZeynepMeral TANRIÖĞEN

**January 2016, 62 pages**

**The research has been planned and conducted to analyze the job satisfaction levels of classroom teachers working at primary schools.**

**The target population of the research has been formed by 63 primary schools in the Centre of Denizli. Sample selection has been formed by 94 teachers chosen randomly who have been working at 9 different primary schools in Denizli in 2014- 2015 educational year. A questionnaire form has been used as a data collection tool in the research. The questionnaire form consists of qualities of teachers and the brief form of 20 questions of Minnesota Job Satisfaction Scale.**

**It has been confirmed that the relation between the genders of teachers who are into the research and their internal job satisfaction is significant but not a relation between the gender and the external job satisfaction.**

**It has also been confirmed that while there is not a significant relation between the level of education and the internal job satisfaction, in addition to there is not relation between the level of education and the external job satisfaction .**

**A relation between the way of teachers’ are being appointed to the foundations they work at and the internal/ external job satisfaction hasn’t been confirmed.**

**A significant relation has been confirmed between the internal / external job satisfaction and the teachers’ having a chance to choose teaching profession again or not.**

**Not a significant relation has been determined between the internal or external job satisfaction and the reasons for choosıng teaching profession.**

**Key Words :** Primary School, clasroom teachers, Job satisfaction, Internal Job satisfaction, External job satisfaction

**İÇİNDEKİLER**

YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU iii

ETİK BEYANNAMESİ iv

TEŞEKKÜR v

ÖZET vi

ABSTRACT vii

İÇİNDEKİLER viii

TABLOLAR LİSTESİ…………………………………………………………………xi

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ…………………………………………………………….1

1.1. Problem Durumu 2

1.1.1. İş Doyumu 4

1.1.2. Bireysel Faktörler 6

1.1.3. Örgütsel Faktörler 9

1.1.4. İş Doyum Teorileri 13

1.1.4.1. Kapsam Teorileri 13

1.1.4.1.1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi 13

1.1.4.1.2. Alderfer’in Erg Teorisi 15

1.1.4.1.3. Mc Cleand’ın Başarı İhtiyaç Teorisi 16

1.1.4.1.4. Herzberg’in İki Faktör Teorisi 16

1.1.4.2.Süreç Teorileri 17

1.1.4.2.1. Beklenti Teorisi 17

1.1.4.2.2. Lawler ve Partner’in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi 18

1.1.4.2.3. Eşitlik Teorisi 18

1.1.4.2.4. Skinner’in Pekiştirme Kavramı 19

1.1.5. İş Doyumunun Çalışana Etkisi 20

1.1.6. İş Doyumsuzluğunun Çalışana Etkisi 21 1.1.7. Öğretmenlik Mesleğinde İş Doyumunun Etkisi 22

1.2. Problem Cümlesi 24

1.2.1 Alt Problemler 24

1.3. Araştırmanın Amacı 25

1.4. Araştırmanın Önemi 25

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları 26

1.6. Tanımlar 26

İKİNCİ BÖLÜM: ALANYAZIN TARAMASI……………………………………….27

kuramsal ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1.İş Doyumu 27

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM……………………………………………………….35

3.1. Araştırma Deseni 35

3.2. Evren 35

3.3. Örneklem 36

3.4. Veri Toplama Araç ve Teknikleri 36

3.5. Verilerin Analizi 36

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM…………………………………37

4.1.Betimsel İstatistikler 37

4.2.Vardamsal İstatistikler 41

4.2.1. Birinci Alt Probleme Ait Tartışma 41

4.2.2. İkinci Alt Probleme Ait Tartışma 42

4.2.3. Üçüncü Alt Probleme Ait Tartışma 43

4.2.4. Dördüncü Alt Probleme Ait Tartışma 43

4.2.5. Beşinci Alt Probleme Ait Tartışma 45

BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER………………………………………..47

5.1. Sonuç 47

5.2. Öneriler 48

KAYNAKÇA 49

EKLER 58

Ek A: Anket Formu…………………………………………………………….…58

Ek B: Özgeçmiş 61

**TABLOLAR LİSTESİ**

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet, Eğitim Durumu, Seçme Nedeni, Atama Şekli, Seçme Şansı Türüne İlişkin İstatistikler 37

Tablo 2. Katılımcıların İçsel İş Doyumu Boyutuna Ait Betimsel İstatistikler 38

Tablo 3. Katılımcıların Dışsal İş Doyumu Boyutuna Ait Betimsel İstatistikler………. 40

Tablo 4.1. İçsel Faktörlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi 41

Tablo 4.2. Dışsal Faktörlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi 41

Tablo 5.1. İçsel Faktörlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analizi 42

Tablo 5.2. Dışsal Faktörlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analizi 42

Tablo 6.1. İçsel Faktörlerin Atama Şekli Değişkenine Göre Analizi 43

Tablo 6.2. Dışsal Faktörlerin Atama Şekli Değişkenine Göre Analizi 43

Tablo 7.1. İçsel Faktörlerin Seçme Şansı Değişkenine Göre Analizi 44

Tablo 7.2. Dışsal Faktörlerin Seçme Şansı Değişkenine Göre Analizi 44

Tablo 8.1. İçsel Faktörlerin Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni Değişkenine Göre Analizi 45

Tablo 8.2. Dışsal Faktörlerin Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni Değişkenine Göre Analizi 46

**BİRİNCİ BÖLÜM**

**GİRİŞ**

Bu araştırma, Denizli’deki ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine karşı iş doyum düzeylerini ölçmek ve mesleğe karşı tutumlarını görmek açısından yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın birinci bölümünde; problem, araştırmanın amacı, önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır. Araştırmanın ikinci bölümünde; iş doyumuna ilişkin yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde; araştırmanın modeli, evreni, örneklemi, verilerin toplanma yöntemi ve verilerin analizi ile ilgili yapılan çalışmalara ilişkin bilgiler verilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin içsel ve dışsal doyumlarını cinsiyet, eğitim durumu, atama şekli, seçme şansı, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni gibi değişkenlerine göre incelenmiştir. Bu amaçla toplanan verilerin istatistiksel analizi ve çizelgelerine yer verilmiştir. Bulgu ve yorumların verilmesinde değişkenler sırası ile ele alınmıştır. Sonuç ve öneriler kısmında ise araştırmacılar için elde edilen sonuçlar ve öneriler bulunmaktadır.

**1.1 PROBLEM DURUMU**

Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak, kalıcı izli istendik davranış değişikliği meydana getirme sürecidir. Öğretme, öğrenmeyi kılavuzlama, yönlendirme yani sağlama işidir. Öğretim ise; bireye istendik davranış kazandırma amacıyla amaçlı, planlı ve programlı olarak yürütülen eğitim süreçlerin tümüdür. Öğretme faaliyetlerinin önceden hazırlanmış bir program çerçevesinde amaçlı, planlı, düzenli ve kontrollü olarak yapıldığı yerler okullardır. Okullarda yapılan öğretme faaliyetleri ise; öğretim olarak adlandırılmaktadır (Ertürk, 1994).

Eğitim olgusunun birbirleriyle devamlı etkileşimde bulunan üç temel öğesi bulunmaktadır. Bu üç temel öğe öğrenci, öğretmen ve program olarak adlandırılmaktadır. Bir eğitim sisteminin etkililiği ve verimliliği bu üç öğenin belirli bir hedefe doğru bir uyum içerisinde ilerlemesine bağlıdır. Bu öğelerin herhangi birinde meydana gelebilecek bir bozukluk, zayıflık, verimsizlik veya yanlış işleyiş bütün bir sistemin verimliliğini düşürecektir. Bu öğelerden herhangi birinin diğerinden daha önemli olduğu söylenemez. Ancak bunlardan öğretmen öğesi dikkatli bir ilgiyi gerektirmektedir. Çünkü eğitim sisteminin girdisi olan öğrenci üzerinde öğretmen yetiştiren kurumlar olarak eğitim fakültelerinin bir denetim gücü yoktur. Program öğesi ise, ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenmektedir. Eğitim sistemimizin etkili bir biçimde işleyişini sağlamakta üzerinde en çok denetim gücümüzün bulunduğu öğe “öğretmen yetiştirilmesi” süreci olmaktadır. Diğer iki öğenin üzerinde en fazla etkiyi de öğretmen sağlamaktadır (Karagözoğlu vd, 1993).

Öğretmen eğitim ortamlarını düzenlemek, eğitime ilişkin öteki öğeleri eş güdümlemek, uygun öğretim yöntemlerini seçmek, insan ilişkilerini başarılı bir şekilde kurmak ve örgencileri öğrenmeye güdülemek gibi önemli görevler üstlenmiştir. Bu görevleri nedeniyle öğretmen, eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en stratejik öğe olarak kabul edilmektedir (Alıç, 1995).

Öğretmenlik 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nda devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği olarak tanımlanmıştır. Öğretmenler bu görevlerini Türk milli eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler. Öğretmenlik mesleği bu şekliyle, genel kültür, özel alan bilgisi ve pedagojik formasyon boyutlarını öngörür (Anonim, 1973).

Öğretmen, yükseköğretim kurumlarında genel kültür, özel alan ve pedagojik formasyon eğitimi alarak yetişmiş olan ve her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları ile kurs ve seminerlerde eğitim ve  öğretim hizmetlerini yürütmek üzere atanan kişilerdir (Anonim, 2010).

Öğretmenler, kendilerine verilen sınıfın veya şubenin derslerini eğitim ve öğretim programında belirtilen esaslara göre plânlamak, okutmak, bunlarla ilgili uygulama ve deneyleri yapmak, ders dışında okulun eğitim ve öğretim ile yönetim işlerine etkin bir biçimde katılmak ve bu konularda kanun, yönetmelik ve emirlerde belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler (Anonim, 2012).

11 Nisan 2012 tarihinde 6287 sayılı Resmi gazetede ilköğretim ve eğitim kanunu ve bazı kanunlarda değişiklik yapılmasına dair kanun ile ülkemizde temel eğitim 4+4+4 kademeli sisteme dönüştürülmüştür. Bu sistemde birinci dört yılda yapılacak eğitim- öğretim faaliyetlerinin ilkokullarda sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri tarafından, ikinci ve üçüncü dört yılda yapılacak eğitim öğretim faaliyetlerinin ise ortaokul ve liselerde branş öğretmenleri tarafından yürütülmesi yasalaştırılmıştır (Anonim, 2012).

Öğretmenlik mesleği çalışma alanı olarak sadece okul ile sınırlı kalmamakta, öğretmenler okuldan sonra da eve iş götürmek zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyumun genel yaşam doyumuna katkısı diğer meslek gruplarından daha fazla olmaktadır. İş doyumu yüksek olan öğretmenin, eğitime katkısının ve performansının yüksek olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin iş doyumu ile ilgili çalışmaların hedefi ise, iş doyumlarını ve bunları etkileyen faktörleri belirleyip okullarda öğretmenlerin iş doyumunu arttıracak önlemler almaktır (Şahin, 2009).

Bir ulusun eğitim kurumundan beklentisi, refah içinde yaşamak için kendine ürün üretecek insan gücünü yetiştirmesidir. Ekonomik değeri olmayan bir eğitim süreci, eğitilmiş işsizleri çoğaltacağı için toplumsal gelişmeyi ters yönde etkiler. Bilgiyi üretim gücüne dönüştürecek teknolojiyi üretmek, yeni teknolojilerle daha hızlı ve daha çok endüstriyel üretim yapmak, yurttaşların beslenmelerini sağlayacak tarımsal üretimi arttırmak, yurttaşlara ulaşım, iletişim, barınma gibi hizmetleri sağlayacak üretimi arttırmak, ulusun eğitim kurumundan yardım beklediği sorunlardır (Başaran, 2000).

**1.1.1 İş Doyumu**

İş doyumu kavramı ve iş doyumunun ölçülmesi, ilk defa 1911’de Frank Taylor’un çalışmalarıyla başlamış ve o zamandan bu yana birçok değişikliklere uğramıştır. Taylor’un kavramlaştırmasında iş doyumu, kazanılan paranın miktarı ve ödüllendirmelere dayanır. 1935'te Hoppock, iş doyumunun, genel doyumun bir parçası olduğunu ifade etmiştir. 1945'te Elton Mayo, bir grup fabrika işçisi ile yürüttüğü çalışma sonucunda iş doyumunun en önemli belirleyicisinin, grup içindeki etkileşim olduğu; bu faktörün güvenlik, işe ilgi, başarı gibi değişkenlerden daha ağır bastığı görüşüne varmıştır (Bektaş, 2003).

İş doyumunun anlamına ilişkin birçok tanım bulunmaktadır. İş doyumu en yaygın tanımıyla çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumu, işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden hoşnutluk duymasını sağlayan bir olgudur. İş doyumu temelde ücret ve ücretin dağıtılma şekli, iş ve işin ilginçlik düzeyi, işin öğrenme olanağı sağlama derecesi, işin yükselme olanakları, yöneticilerin çalışana karşı tutumu, iş yerinde ki arkadaşlık ilişkileri gibi etmenler tarafından belirlenmektedir. Başka bir tanıma göre de iş doyumu, kişinin toplam iş çevresinden, örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur (Akıncı, 2002).

Bir işi yapan kişi, belirli ihtiyaçlarını karşılamak, iş ve iş ortamının kişisel değerlerine uygun olmasını beklemek durumundadır. Eğer kişinin ihtiyaçları ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise ortaya iş doyumu çıkacaktır. Kısacası iş doyumu, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen olumlu tutumların toplamıdır (Erdoğan, 1999).

Bir insanın hayatının her alanında (aile, sosyal yaşam, iş yaşamı vb.) beklentilerini karşılayabilmesine veya karşılayamamasına bağlı olarak doyum veya doyumsuzluk yaşaması söz konusu olabilmektedir. Kişinin yaşamının bir alanından kaynaklanan doyumun ya da doyumsuzluğunun yaşamının diğer alanlarını da etkilemesi beklenebilir (Demir, 2001).

İş doyumu, çalışanları bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. İş doyumu denince işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir.

Öztürk ve Özdemir (2003), iş doyumuyla ilgili etmenleri şöyle sıralamışlardır:

* İş doyumu, çalışanın yaptığı işe karşılık olarak elde ettiği maddi ve maddi olmayan çıkarlarla ilgilidir. Bir çalışanın çalışması karşılığında elde ettiği ücret, sosyal haklar, saygınlık, yetkilendirme düzeyi ölçüsünde tatmine ulaşacaktır. Bunun yanı sıra çalışanın, elde ettiği bu çıkarların örgüt iklimi içerisinde adil bir şekilde dağıtıldığı kanısında olması gerekir.
* İş doyumu, işten çıkarılma korkusunun az olduğu, çalışan sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alındığı bir ortamda daha yüksek bir düzeyde olacaktır.
* Bir çalışan becerilerini, deneyimlerini ve kişisel meraklarını karşılayan görevlerini yerine getirmekten dolayı tatmine ulaşır. Bunun yanı sıra, çalışanın yaptığı işin gerektirdiği niteliklerle kendisinin sahip olduğu özellikler arasında tam bir uyumun sağlanması gerekir.
* Eğer çalışan çalıştığı iş yerinde yükselme olanağına sahipse ve terfiler genellikle performansa göre gerçekleştirilirse, onun duyacağı tatmin yüksek olacaktır.
* İş doyumu, iş ortamındaki olumlu ilişkilerle de ilgilidir. Bu nedenle bir çalışanın görevlerini yerine getirdiği örgütün herhangi bir alt grubuna ait olmasından dolayı duyduğu mutlulukta iş doyumu içinde düşünülür. Burada sözü edilen grup, bireyin iş arkadaşlarına olan sevgi ve bağlılığı açısından tanımlanan mutluluk duygusunu veren gruptur.
* İş doyumu örgütün genel durumuyla ilgilidir. İşgörenin tatmin duygusunda örgütün başlıca politikaları, genel personel uygulamaları, toplumdaki statüsü rol oynar.
* İş doyumu çalışana üstünün tutumuyla da ilgilidir. Üstün çalışana karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi, onunla ilgili konularda yetkilendirmenin gerçekleştirilmesi, kararlara katılımın sağlanması bireyin işinde mutlu olmasına neden olan ayrı bir etmendir.

Bir bireyin işinden duyduğu doyumun çalışma yaşamı üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bu etki yaşamının önemli bir kısmını çalışarak geçiren insanların sık sık işin kendilerine bir şey ifade etmediği yolundaki yakınmalarından kendini açıkça hissettirir (Demir, 2001).

İş doyum düzeyinin yüksek olması yöneticilerin arzu ettiği bir durumdur. Çünkü yüksek iş doyumu örgütün iyi yönetildiğinin belirtisi olarak görülmektedir. Bu durum kolaylıkla gerçekleştirilemez ve satın alınamaz. Temel olarak etkin davranışsal yönetimin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İş doyumu bir örgütte sağlam bir örgütsel ortam oluşturulmasının bir ölçüsüdür (Ulusoy, 1993).

İş doyumu çalışanın başarısı için bir motivasyon aracı, örgütsel bağlılığın gerekli olan bir koşulu, personel devir hızını ve devamsızlığını azaltan bir unsur olarak görülebilir. Zira yapılan birçok araştırmada iş doyumunun örgütsel bağlılık yarattığı, işgücü devri ve devamsızlığını azalttığı ve motivasyonu artırdığı tespit edilmiştir (Naktiyok ve Küçük, 2003).

İş doyumu araştırmalarına önem veren ve çalışanlarının iş doyum düzeylerini araştıran kuruluşlar işletmedeki potansiyel problemleri teşhis eder, çalışanlarıyla yönetim arasında sağlıklı bir iletişim sağlar, iş doyumsuzluğunun sonuçlarından olan ve işletmelere yüksek maliyetler yükleyen iş gücü devri, devamsızlık ve olumsuz sendikal hareketlerin önüne geçerler (Ağan, 2002).

Bireyin hayatının önemli bir kısmı belirli ideallerine uygun bir iş sahibi olma ve sonrasında da sahip olduğu işinde kendisine ve çevresine karşı sorumluluklarını yerine getirme çabası içinde geçmektedir. Birey günlük yaşamının önemli bir bölümünü iş ortamında geçirmekte, hatta özel yaşantısından daha fazla zamanını işine ayırmak zorunda kalmaktadır. Birey çoğu zaman işi ile ilgili çalışmalarını, bu olmasa bile işinde sahip olduğu psikolojiyi aile yaşantısına taşımaktadır. Yani iş, yalnızca ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da bireyin yaşantısında önemli bir role sahiptir (Öztürk ve Özdemir, 2003).

İş doyumunun ne olduğu, işle ilgili nedenlerden kaynaklandığını ortaya koymaya çalışılan bu açıklamalara daha birçok faktör de katılabilir. İş doyumuyla ilgili faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ayrı grupta incelenebilir.

* + 1. **Bireysel Faktörler**

İşgörenin kişiliğine bağlı olarak bir dizi değer yargıları, inançları vardır. Temel kişisel özellikler, iş ve iş çevresinden beklentilerin nitelik ve niceliğinin öncelikli sınırlayıcısıdır. Birey eğitimine, toplumsal katmanlar içindeki sosyal yerine, kurduğu ilişkilere göre iş arayacak ve yapacağı işin gelecekteki şeklini de yine bu tür bireysel özelliklerine göre belirleyecektir. İşgörenin işine ilişkin beklentileri kişiliği ile ilgili olduğuna göre iş doyumunu oluşturan faktörlerin başında da çalışanın kişiliğinin olduğunu kabul etmemiz gerekir (Erdoğan, 1999).

Bazı teorisyenler iş doyumu ve doyumsuzluğunu, bireyin işinden beklediği ile çevresinin kendine ne imkân verdiği veya o çevreden ne elde ettiği arasındaki farklılık derecesi ile tanımlandığını ileri sürmektedir. Beklentiler duygusal reaksiyonlarımıza dolaylı olarak etki etmektedir. Araştırmacıların çoğu, beklenmedik başarı ve başarısızlık üzerine yaptıkları araştırmada deneklerin çoğunun beklenen başarısızlığı, beklenmeyen başarıya tercih ettiklerini saptamışlardır (Hışman, 2003).

Kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumu farklılıklarını ele alan çalışmaların sonuçları arasında bir tutarlılık bulunmamaktadır. Bazı çalışmalarda kadın ve erkek alışanların iş doyumu arasında açık bir fark bulunmazken, bazı çalışmalarda da fark bulunmuştur (Schultz ve Schultz, 1998).

Hulin ve Smith (1964), 295 erkek ve 164 kadın katılımıyla yaptığı araştırmada kadın çalışanların iş doyumunun, erkek çalışanlara göre daha düşük olduğu sonucuna varmışlardır. Ancak bu durum cinsiyet faktöründen ziyade, kadınların erkekler aynı işi yapmalarına rağmen onlara kıyasla daha düşük ücret almaları ve aynı ödülleri kazanmak için daha ağır şartlarda çalışmaları gerektiğini hissetmelerinden kaynaklanmaktadır (Akt. Yelboğa, 2007).

Kim (2004) tarafından Kore’de yapılan bir çalışmada, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuş olup, bunun nedeni de kadınların işleri hakkında daha az beklentiye sahip olabilecekleri şeklinde açıklanmıştır. Diğer bir neden de kadın çalışanların, hoşnutsuzluklarını ifade etmemeleridir. Ülkemizde yapılan bazı çalışmalara bakıldığında da birbiriyle tutarlı sonuçlara ulaşılamamış olduğu görülmektedir.

Çarıkçı (2004) tarafından yapılan bir araştırmada kadın çalışanların iş doyumunun, erkek çalışanların iş doyumundan düşük olduğu belirlenmiştir. Çarıkçı, kadın çalışanlarda doyumsuzluk yaratan faktörün çalışma saatlerindeki düzensizlik olduğunu belirtmiştir.

Daha önce yapılan araştırmalar genç çalışanların yaşlı çalışanlara oranla daha düşük iş doyumu düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Yaş durumu, çalışma yaşamını etkileyen bireysel faktörlerden birisidir. Orta yaşlı kimseler, uzun yıllardır süregelen bazı alışkanlıklara sahip oldukları için işlerine daha çok bağlıdırlar. Genç çalışanların çalışma alışkanlıkları ve işlerine bağlılıkları yaşlı çalışanlar kadar kuvvetli olmayabilir. Çünkü yaşam içinde kendilerine ilgi çekici uğraşlar bulabilir ve zamanlarının bir bölümünü farklı aktivitelerle geçirebilirler. Bunun yanında yaşlı kimselerin çalışma hırsları azalmıştır. Bu nedenle iş moralleri ve motivasyonları genç ve orta yaşlı kimselere oranla daha zayıftır. Bunun nedeni söyle açıklanabilir; yaşlı çalışanların işlerinden elde ettikleri kazanım ve deneyim sonucunda işe karşı uyumları artabilir, bu nedenle daha yüksek iş doyum düzeyine sahiptirler. Buna karşılık genç çalışanların gelecekle ilgili kariyer beklentileri olması sebebiyle mesleklerinin ilk yıllarında iş doyumunun düşük olması normal sayılabilir (Yelboğa, 2007).

Kişilik, insanların en önemli bireysel faktörü olarak görülmektedir. Kişiliğin birçok yönü, insanların örgüt içindeki davranışlarında kendisini gösterir. Bebeklik ve çocukluk devresinin ilk safhalarında çevresel faktörlere bağlı olarak şekillenen kişilik, ilerleyen yaşlarda nispeten değişmez bir özellik olarak bilinmektedir. Bu bakımdan birey örgüte geldiği zamanda kişiliğini beraberinde getirecektir. İşgören kişiliğini örgüt içerisinde çeşitli durumlarda ortaya koymaya çalışır. Örgütsel bir role girdiği zaman kişiliğinden sıyrılmaz, kişiliğinin gösterdiği yönde hareketlerine devam eder.

İşgörenin sahip olduğu kişiliğe bağlı olarak bir dizi değer yargıları, inançları vardır. Bazı çalışanlar işlerinde bağımsız olmak ve yöneticilerinin kendilerine çok karışmasını istemezlerken, bazıları çalışma ortamını kendileri düzenlemeyi arzu etmekte, bazı iş görenler de zor işleri tercih etmekte ve başkalarının yapmakta zorlandığı işi başarmaktan haz duymaktadırlar (Budak,1999).

Eğitim, iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden birisi olmaktadır. Burada önemli olan eğitim doğrultusunda ortaya çıkan bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem düzeyleri, örgütsel beklentiler gibi faktörlerle, yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında dengenin sağlanması olmaktadır. Örneğin, bazı işlerde yükseköğrenimli çalışanların, orta-lise ve ilkokul düzeyinde eğitim almış çalışanlara göre iş doyum düzeyleri daha düşük olmaktadır. Bu durum, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların yüksek ücret beklentisi olması ve bunun karşılanmamasından kaynaklanmaktadır. Bazı araştırmalarda da, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların iş doyum düzeylerinin, eğitim düzeyi düşük olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, örneklemdeki eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel ödüllere daha çok ulaşmasına ve daha çok ücret almalarına dayandırılmaktadır (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001).

Statü, bireye toplumda başkalarının atfettiği değerlerden oluşan bir kavramdır. Çalışılan mevki ne olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini görmek, kalifiye bir çalışan olarak kabul edilmek hemen hemen her çalışanda iş doyumu yaratmaktadır (Eren, 2006).

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

Yapılan birçok araştırmada, mesleki çalışma süresi arttıkça iş doyumunun da arttığı görülmektedir. Bu durum, işten beklentilerin daha gerçekçi temellere oturmaya başlaması, kişinin kendisini iş ortamına uydurması, yüksek pozisyonlarda ücret ve çalışma şartlarının iyi olmasından kaynaklanmaktadır (Bingöl, 1998).

* + 1. **Örgütsel Faktörler**

Bireysel faktörlerin yanı sıra, örgütsel bir takım faktörler de iş doyumunun sağlanmasında ya da iş doyumsuzluğunun ortaya çıkmasında son derece önemlidir. Özellikle bu faktörlerin yönetim tarafından daha fazla kontrol edilme ve yönlendirilme imkânı bulunmasından dolayı ilgili faktörlere gereken önem verilmelidir (Aydın, 2006).

Güçlü bir örgüt kültüründe, örgüt üyeleri temel değerleri kabul eder ve bağlılık gösterir. Zayıf örgüt kültüründe ise ortak bakış açısının yokluğu, yöneticiler ve çalışanlar arasında kopukluklar, diyalog eksikliği, kuşku, düşmanlık hisleri ve gerilime dayalı bir sosyal iklim görülür. Bu örgütlerde çalışanlar değişime direnirler ve kazanma beklentisinden çok kaybetme kaygısı içindedirler (Erdem, 1996).

İşgörenlerin iş doyumu üzerinde etkisi bulunan örgütsel faktörler çok çeşitli olmakla birlikte, bunlar arasında işin niteliği, ücret, yükselme imkânı, takdir edilme, çalışma şartları, yönetim ve çalışma arkadaşları en önemli olanlarıdır (Başaran, 2000).

Örgüt kültürünün güçlü ve zayıf olması ile çalışan doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu genel kabul gören bir anlayıştır. Örgüt kültürünün güçlü veya zayıf olmasını kişiler arası ilişkiler, örgütsel bilgi akışı, yetki devri ve güçlendirme, çalışanlara verilen değer, yönetim tarzı, terfi ve ödüllendirme gibi örgütsel yapının değişkenleri belirler. Ayrıca iş güvencesi, işin özelliği, iş disiplini, ücret, hizmet içi eğitim, sosyal ve fiziksel koşullar gibi iş ortamına bağlı değişkenler de çalışanın iş doyumu üzerinde belirli bir etkiye sahiptir (Akıncı, 2002).

İşgörenler işin niteliği bakımından beceri ve yeteneklerini kullanma fırsatı veren işleri tercih ederlerken aynı zamanda işi nasıl daha iyi yapacaklarına dair geri beslenme sunan işleri, bir nevi bağımsızlık sunan işlere tercih etme eğilimindedirler. Tekrarlanan işlerin sayısı azaldıkça genellikle iş doyum düzeyi artmaktadır (Dilek, 2005).

İşgörenler aşırı baskı altında çalışmayı sevmemekte, her konuda işlerine karışılmasından, kendilerine emir verilmesinden hoşlanmamaktadırlar. İşgörenlerin büyük bir çoğunluğu benlik duygularını tatmin etmek ya da kişisel gelişme güçlerini artırmak amacıyla bağımsız çalışma ve bireysel sorumluluk alma durumuna önem vermektedir. Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça, kendilerine başarılı oldukları konusunda işverenden dönüt aldıkça işlerinden doyum alırlar (Sat, 2011).

İşin çeşitliliği, yaratıcılık gerektirmesi, hedeflerin güçlüğü iş göreninin özel yetenek ve bilgilere sahip olmasını gerekir. Zor veya değişken bir iş yapan çalışan, bazılarının ulaşamayacağı sonuçlara varabilen kişiler yaptıkları işten mutluluk duyarlar. Kabul edilebilir düzeydeki zorluğun çalışanları işe bağladığı bilinmektedir. Ancak işin zor veya kolay olması çalışanın taşıdığı özelliklere bağlıdır (Erdoğan, 1999).

Ücret, çalışanın iş doyumunda önemli bir değişkendir. Ancak ücretin yüksek olması, çalışanın işten doyum sağlamasına yetmemektedir. Çalışanın ihtiyacı olan para ile elde ettiği para arasındaki denge önemli bir faktör olmaktadır (Başaran, 1982).

İş doyumu ve ücret doyumsuzluğu arasındaki ilgi, kurumlar açısından ve uygulamada araştırma bulgularına göre çok tartışılmıştır. Ancak ücret doyumunun iş doyumsuzluğunu ortadan kaldırmayacağını, buna karşın ücret doyumsuzluğunun iş doyumsuzluğuna yol açacağı Herzberg tarafından öne sürülmüştür (Halis, 1998).

Ücret konusunda eşitlik teorisi, beklenti teorisi, ödül teorisi olmak üzere üç teoriden söz edilir. Birincisinde işin karşılığını almak söz konusudur. Eşitsizlik doyumsuzluğa yol açabilir. İkincisinde, ücret gereksinimleri karşılayacak bir araçtır. Düşük ücret gereksinimleri yeterince karşılanmasını engelleyeceği için doyumsuzluk nedeni olabilir. Üçüncüsünde, ücret işin karşılığı verilen ödül niteliği taşır. Birey aldığı ücretle gereksinimlerini daha fazla karşıladıkça işe karşı motivasyonu artar (Tahta, 1995).

Bir çalışanın aldığı ücret onun örgüte yaptığı katkının karşılığıdır. Bir örgüt, çalışanın bilgi ve becerileri karşılığında ödemede bulunur. Yeterli bir ücret çalışanın kendisini işte iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz bir ödenti ise çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açar. Diğer taraftan insanların yaşam biçimleri de farklılık gösterir ve bu durumda onların paraya olan ihtiyaçlarını etkiler. Aynı işe sahip ancak yaşam biçimleri farklı olması bakımından, bir çalışan için yeterli olan bir ücret, diğer çalışan için yeterli olmayabilir (Günbayı, 2000).

Yükselme olanağı, çalışanın doyumunda önemli bir faktördür. Yükselme olanağının yüksekliği, sıklığı, adil olması ile yükselme isteğinin çalışan tarafından duyulması, bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini arttırır. Yükselmenin anlamı, çalışandan çalışana değişir. Yükselme bir çalışana göre daha yüksek makam ya da daha çok para anlamına gelirken, başkalarına psikolojik gelişme, adaletin yerine gelmesi, daha yüksek toplumsal konum elde etme, bir yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Her çalışanın yükselmeye bakış açısı değişik olunca yükselmenin bunlarda yaratacağı doyum ya da doyumsuzlukta değişik olur (Başaran, 2000).

İşe yeni başlayan çalışanlar kendilerini işte ispat etmek zorundadırlar. Terfi ve ilerlemeler kolay olmaz. Bununla birlikte çalışanların çoğu işlerinin üstesinden gelebildiklerini gösterdikleri zaman ilerleme olanağına sahip olmayı ister (Günbayı, 2000).

Çalışan yaptığı işten dolayı takdir edilmeyi, övülmeyi, onanmayı bekler. Buna paralel olarak yine çoğu çalışan olumsuz eleştiriden hoşlanmaz. İşgörenin yaptığı işten dolayı övülmesi pek çok çalışan için doyumu arttırıcı bir faktördür. Öte yandan övgünün yanı sıra yapılan işe ilişkin bir değerlendirmenin yapılması çalışana nitelik hakkında bir geri bildirim sağlayıp, ilerleyen süreçte işin daha iyi yapılmasına olanak sağlar (Başaran, 1982).

İşgörenlerin adil bir sistem ile ödüllendirilmesi iş doyumunu olumlu etkiler. İşgörenlerin yaptıkları işlerle ilgili belirli bir ücret beklentisi olmakla birlikte, ödül konusunda fazla bir beklentileri yoktur. Bunun yanında iş başarımı ve çalışmaları üstün olan çalışanlara ödül verilmesi, bu çalışanlarda doyum sağlayacaktır. Ödül sisteminde önemli olan, ödül alacakların adil olarak tespit edilmiş olmasıdır. Hak etmeyen çalışanlara ödül verilmesi gerçekten ödül almayı hak eden çalışanda iş doyumsuzluğu oluşturabilmektedir (Erdoğan, 1999).

Ödüllendirmenin yanında, çalışanın takdir edilmesi de önemli bir faktörüdür. Takdir bir gösteri niteliğinde değil, içten ve haklı olmalıdır. Aksi halde asılsız gösteriler bir hak olarak algılandığı gibi personel arasında da huzursuzluk ve gereksiz takdir gösterene karşı antipati oluşturur (Eren, 1998).

İşgörenleri etkilemek isteyen bir yönetici onlara inandırıcı ödüller sağlamak durumundadır. Her örgütün kendine özgü bir ödüllendirme sistemi vardır. Yükselmeler, ücret artışları, tanıma, takdir etme ve sınırlı kaynaklara erişme olanaklarının sağlanması gibi ödüllendirme unsurları kişilerin motivasyonunu artıracaktır (Aydın, 1998).

Çalışma şartlarının iş doyumu üzerinde orta seviyede bir etkisi bulunur. Eğer şartlar iyi ise (temiz, düzenli gibi) personelin işlerini yapması daha kolay olacaktır. Bunun aksi durumda (sıcak, gürültülü gibi) işlerin yolunda gitmesi zorlaşacaktır. Başka bir deyişle çalışma şartlarının etkisi, çalışma grubunun etkisi ile çok benzerdir. Eğer ortam iyi ise bu iş doyumunu etkileyebilir de, etkilemeyebilir de, ancak çalışma şartları kötü ise bu kesinlikle iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir (Gülay, 2006).

Genel olarak çalışanlar ısı, ışık, nem, havalandırma, sessizlik, rahatlık, tehlikesizlik gibi iş ortamı değişkenlerine elverişli yerlerde çalışmayı istemektedirler ve bunlara çok önem vermektedirler. Yine işin eve yakınlığı, binanın temizlik, kullanışlılık ve iş araç-gereci yönünden donanımlı olması çalışanların işyerlerinde olmasını istedikleri özelliklerdir. İşgörenlerin fiziksel ihtiyaçlarını karşılayacak fiziksel koşulların varlığı hem iş verimini, hem de çalışanların iş doyumlarını etkileyecektir (Başaran, 2000).

Grup içi elemanların teknik ve sosyal olarak yeterli ve destekleyici olup olmamaları, iş doyum düzeyini etkileyebilmektedir. Örgüt içindeki sosyal düzeydeki ilişkilerin iyi ya da kötü olması iş doyumunu etkilemektedir. Bireyin içinde bulunduğu grup iş doyumunu etkilemektedir. Her işletmede bir dizi biçimsel ve biçimsel olmayan gruplar vardır. Bazı iş gruplarının başarıları, üyeleri arasındaki ilişkiler açısından model özelliklidir. Bireyin başarılı sayılan bir grup içerisinde yer alması, hayat görüşü kendisine uygun insanlarla birlikte çalışması onun iş doyumunu arttıracaktır. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş doyumu artmaktadır (Erdoğan, 1999).

Birlikte çalışılan kişilerin sevilmesi, işyeri dışında da onlarla arkadaşlık edilmesi, örgüt üyesini daha çok çalışma ortamına bağlayan ve görevine uyumuna katkıda bulunan bir etmendir. İşgörenler arasında yoğun bir arkadaşlık ve dayanışma ortamının olması durumunda, bu ortam güven duygusunu geliştirmekte, çalışanların örgütte daha çok bağlanmalarını ve başarı sağlamalarını özendirmektedir (Özcan, 2006).

Bireyin, birlikte olduğu grubun yapısı veya doğası da iş doyumunda önemli bir faktördür. Arkadaş canlısı, birbirlerini destekleyen bir iş grubunun, çalışanların iş doyumu üzerinde orta bir etkisi vardır. Bireyin içinde bulunduğu grup çalışana destek, rahatlama, tavsiye ve iş konusunda çeşitli yardımlarda bulunuyorsa bu tür bir ortam iş doyumunu olumlu yönde etkiler. Birey işini sevmese bile arkadaşları nedeniyle işinden mutluluk duyar. İyi bir iş grubu, yaşamını daha zevk alınır bir hale getirebilir. Eğer çalışanlar böyle bir iş grubundan yoksun ise bu durumda iş doyumu olumsuz yönde etkilenebilir.(Özkalp ve Kırel, 2001).

**1.1.4.** **İş Doyumu Teorileri**

İş doyumu ile ilgili teoriler kapsam ve süreç teorileri olmak üzere iki grup altında toplanabilir.

**1.1.4.1. Kapsam Teorileri**

Kapsam teorileri temel olarak insanın davranışlarını harekete geçiren ve korunmasını sağlayan bireysel ve çevresel faktörlerle ilgilidir. Bir başka deyişle insanları hangi belirli ihtiyaçların veya güdülerin harekete geçirdiği ile ilgilidir. Bu teoriler grubuna Maslow'un “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi”, Alderfer'in “Erg Teorisi”, Herzberg'in “İki-Faktör Kavramı” ve Mc Clelland'ın “Başarı İhtiyacı Teorisi” girmektedir (Gülten, 1990).

**1.1.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi**

Abraham Maslow, insan ihtiyaçlarının bir sıra ve düzen içinde bulunduğunu ve giderilmeyen ihtiyaçların birer güdüleyici olarak rol oynadığını, giderilen ihtiyaçların ise ihtiyaç tekrar ortaya çıkıncaya kadar davranışı güdüleyici rol oynamadığını ileri sürmüştür. Diğer bir deyişle doyurulmuş ihtiyaç davranışı güdülememektedir.

Maslow’a göre, temeldeki bir güdünün gereksinmeleri karşılanmadan, birey bir üst düzeydeki güdülerden etkilenmez. Alt düzeydeki güdüler doyuma ulaşınca birey, üst düzeydeki güdülere hazır hale gelir (Cüceloğlu, 1993).

Maslow’un bu yaklaşımının iki ana varsayımı vardır. Bunlardan birincisi bireyin gösterdiği her davranışın, bireyin sahip olduğu belli ihtiyaçları gidermeye yönelik olduğudur. Birey ihtiyaçlarını gidermek için belirli yönlerde davranır. Bu nedenle ihtiyaçlar davranışı belirleyen önemli etmenlerdir. Yaklaşımın ikinci varsayımı ihtiyaçların sırası ile ilgilidir. Bu varsayıma göre birey belirli bir sıralama gösteren hiyerarşiye sahiptir. Alt kademelerde bulunan ihtiyaçlar giderilmeden üst kademelerdeki ihtiyaçlar bireyi davranışa yöneltmez. İhtiyaçların bireyi yöneltme özelliği bunların tatmin edilme derecesine bağlıdır. Tatmin edilen ihtiyaç, davranışta etkili olma özelliğini kaybeder ve daha üst seviyedeki ihtiyaçlar davranışı etkilemeye başlar (Balcı, 1989).

Maslow’un insan güdüleri piramidinde bu ihtiyaçlar, en basitten en karmaşığa doğru şu şekilde sıralanmıştır. Fizyolojik ihtiyaçlar (susuzluk, açlık, cinsiyetin fizyolojik doyumu), güvenlik ihtiyacı (düzen, değişmezlik), sevgi ve ait olma (aile ve arkadaş olmak üzere), kendine saygı (takdir, başarı ve çevreden değer) ve kendini gerçekleştirmek ihtiyacı olmak üzere beş aşamalı bir hiyerarşi ile sıralanmaktadır (Kazancı, 1989).

**Fizyolojik ihtiyaçlar:** İnsanların doğuştan sahip oldukları ve arzu ettikleri temel ihtiyaçlardır. Bunlar, yeme, içme, hava, barınma, hayatı devam ettirme, uyku, cinsellik vb. Bu ihtiyaçların ortak noktaları göreceli olarak birbirinden bağımsız olmaları, sürekli bir şekilde ve kısa aralıklarla karşılanmasının zorunlu olmasıdır ((Kazancı, 1989).

**Güvenlik ihtiyacı:** İnsanlar, can ve mal varlıklarının korunmasını isterler. İnsan doğası gereği özgürlüğü ve mülkiyeti seven bir varlıktır. Bu nedenle, tüm insanlar baskıya ve zorlamaya karşı kendilerini korumak isteler. Bunların dışında yaşlılık, hastalık, işsizlik ve benzeri durumlara karşı da insan geleceğinin güvenlik içerisinde olmasını arzular (Kazancı, 1989).

**Sevgi ve ait olma ihtiyacı:** Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarından sonra insanın sosyal yönü ortaya çıkar. Sevme, sevilme, bir gruba mensup olma, şefkat, yardımseverlik gibi ihtiyaçlar bu tür içerisinde gösterilebilir (Kazancı, 1989).

**Saygı ihtiyacı (Benlik ihtiyaçları):** İnsanlar sevgi dışında, saygı görmekte isterler. İnsanlar ilk üç basamakta yer alan ihtiyaçlarını giderdikten sonra tanınma, sosyal mevki ve statü sahibi olma, başarı elde etme, takdir edilme, saygı görme türünden ihtiyaçlar gösterirler. Maslow bu gruptaki ihtiyaçları saygı görme ihtiyacı olarak sınıflandırır. Saygı ihtiyacı kendini beğenme veya hep kendini düşünen bir davranış değildir (Kazancı, 1989).

**Kendini gerçekleştirme ihtiyacı:** Birey son aşamada ideallerini ve yeteneklerini gerçekleştirme ihtiyacı duyar. Bu aşamada birey ideallerini gerçekleştirmeye, başarmaya ve haz duymaya daha fazla önem verir. Bu basamağa kadar ihtiyaçları tam veya tama yakın giderilen birey, kendine özgü kişiliği olan, güveni tam, yere sağlam basan insan haline gelir (Kazancı, 1989).

**1.1.4.1.2. Alderfer'in Erg Teorisi**

Maslow ve Herberg'in kuramlarında kullandıkları sınıflamalara benzer bir sınıflama yaparak güdüleyici etkenleri değişik bir yaklaşımla açıklamaya çalışan Adelfer, gereksinmeleri üç temel gruba ayırmıştır. Varolma (existence), ait olma (relatedness) ve gelişme-büyüme (growth). Bu teori İngilizce kelimelerin baş harfleri kullanılarak kısaca Erg Teorisi olarak isimlendirilmiştir. Varolma gereksinmeleri, hayatta kalma için temel olan Maslow'un fizyolojik ve güvenlik gereksinmeleri olarak nitelediği gereksinmeleri kapsamaktadır. Ait olma gereksinmeleri bireyin başkalarıyla bir arada olma, sosyal ilişkiler kurma gereksinmeleri ile ilgilidir. Gelişme gereksinmesi ise, bireylerin kişisel olarak kendilerini geliştirmeleri gereksinmesini ifade etmektedir. Adelfer'in Erg Teorisinde gereksinme grupları arasında kesin sınırlar ve hiyerarşik bir düzen yoktur. Maslow teorisinde bireyin alt düzey gereksinmelerini doyurduktan sonra bir üst basamağa (doyurma-ilerleme prensibi) geçildiğini bildirmesine karşın, Erg Teorisi engellenme geri çekilme prensibini açıklamasını içermektedir. Birey üst düzey gereksinmesini doyurmak için gösterdiği her çabada başarısızlığa uğrarsa doymuş olan alt düzey gereksinmesi tekrar baskın hale gelir. Gereksinme grupları arasında ileri geri geçişler olabilir. Adelfer'in getirdiği yeni bir kavram da gereksinimlerin sürekli ve dönemsel olarak ayrılmasıdır. Sürekli gereksinmeler bireyin davranışını sürekli güdüleyen gereksinmelerdir. Örneğin başarı, sevilme vb. dönemsel gereksinmeler ise belirli aralıklarla ortaya çıkar, giderildikleri anda güdüleyici olmaktan çıkarlar. Aldelfer'in Erg Teorisi önceki kapsam teorilerini gerçek yaşam olaylarına daha yakınlaştırmıştır (Baysal ve Tekarslan, 1996).

**1.1.4.1.3. Mc. Clelland'ın Başarı İhtiyaç Teorisi**

Mc Clelland tarafından ileri sürülen bu teori de bireyin içinde olan güçlere dayanmaktadır. Ona göre başarı ile güdülenen bir iş adamı sadece kâr peşinde değildir. Büyük bir başarma isteğine sahiptir. Onun için kâr etmek kadar başarmakta önemlidir. Kâr, işin ne kadar iyi yapıldığının basit bir ölçüsüdür, tek başına bir amaç değildir. Bu teoriye göre, yüksek düzeyde başarı gereksinimine sahip bir birey, sonuç için kişisel sorumluluk alabileceği görevleri tercih etmekte, gerçekleştirilebilecek nitelikte amaçlar saptamakta ve hesaplanmış risklere girmekte, başarı ya da başarısızlığı konusunda kesin dönüt istemekte ve kişisel ilişkisini dikkate almadan yetenekli olan iş arkadaşını tercih etmektedir (Aydın, 1986).

**1.1.4.1.4. Herzberg'in İki Faktör Teorisi**

F. Herzberg ve arkadaşları yaptıkları bir seri araştırmalar sonucunda çift etmen kuramını geliştirmişlerdir. Bu kuramda sürdürme ve güdüleyici etmenler başlıkları altında çalışanın örgüt ortamında doyuracağı gereksinmeler sıralanmıştır.

Sürdürme etmenleri örgütün siyasasi, teknik denetim, ücret, kişiler arası ilişkiler, çalışma koşullarıdır. Bunlar çalışanın örgüt içinde sağlıklı çalışması için gerekli olduğundan, bunlara sağlık etmenleri de denir. Ayrıca bunlar çalışanı dıştan etkilediği için dışsal etmenlerdir (Başaran, 2000).

Sürdürme (hijyen) etmenleri, işyerlerinde var olduklarında iş doyumuna katkıda bulunurlar, yokluklarında ise doyumsuzluğa yol açıp çalışanın devamsızlığına veya işten ayrılmasına neden olurlar. Hijyen etmenleri doyum veya doyumsuzluğa neden olmalarına karşılık güdülemeye katkı sağlamazlar (Yüksel, 2004).

Herzberg’e göre hijyen etmenler; örgüt politikası ve yönetimi, teknik gözetim, gözetmenle kişiler arası ilişkiler, eşitler grubuyla kişiler arası ilişkiler, astlarla kişiler arası ilişkiler, aylık, iş güvencesi, kişisel yaşam, iş koşulları, saygınlıktır (Oral ve Kuşluvan, 1997).

Güdüleyici etmenler ise başarı, tanınma, ilginç ve savaşım isteyen görev, sorumluluk yüklenme, yükselme ve gelişme olanağı verme gibi etmenlerdir. Bunlar hem doyum sağlayıcı, hem de çalışanı içten güdüleyici etmenlerdir (Başaran, 2000).

Herzberg’e göre doyum ve doyumsuzluk, bir skalanın iki zıt ucu değildir. Bu iki kavram birbirinden tamamen farklı iki boyuttur ve bu boyutlar birbirinden farklı şekilde ele alınmalıdır. Doyum seviyesi, güdüleyiciler yani işin kendisi ile ilgili unsurlar tarafından belirlenir. Olumsuz hijyen unsurlarını ortadan kaldırmak güdülenme düzeyini otomatik olarak yükseltmez fakat olumlu etki sağlayabilecek bir ya da daha fazla güdüleyici unsurun önünü açabilir (Thompson, 2003).

Herzberg ile Maslow karşılaştırıldıkları zaman, Maslow’un insan gereksinmelerini önem sırasına göre sıraladığı, Herzberg’in ise bir işin gerçekleştirilmesinde kişisel başarı ve kendisini kabul ettirme güdüsüne önem verdiği görülür. Herzberg, işten doyum sağlamanın en geçerli yolu başarılı olmak, sorumluluk taşımaktır, motivasyonda ekonomik faktörlerin pek önemi ve yeri yoktur derken, Maslow ilk planda ekonomik faktörlere yer vermekte ve bunlar giderilmedikçe, işte başarılı olunamayacağını savunmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

**1.1.4.2. Süreç Teorileri**

İş doyumu ile ilgili olan bir diğer teoriler grubu ise süreç teorileridir. Süreç teorileri daha dinamik bir alternatif sunar. Bu teoriler insanların bilişsel süreçleri veya düşünceleri için bir anlayış sunmaya çalışır. En fazla bilinen süreç teorileri beklenti ve eşitlik teorisidir.

**1.1.4.2.1. Beklenti Teorisi**

Vroom’un beklenti teorisi, bireyi neyin güdülediğini değil, güdülemenin kavramsal belirleyicileri üzerinde durur. Teoride üç ana unsur; beklenti, araçsallık ve çekiciliktir. Beklenti, çabanın belli bir iş başarımına ulaştırma olasılığı olup, birinci düzeydeki iş sonuçlarına ilişkin çabalardır. Araçsallık, ikinci düzeydeki iş sonuçlarına ulaşmak için birinci düzeydeki iş sonuçlarının kullanımıdır. Birinci ve ikinci düzeydeki iş sonuçlarıyla ilgilidir. Çekicilik, iş görenin belirli bir ödülü isteme derecesidir. Ödülün iş görenin gözündeki değeridir. Çekiciliğin pozitif olabilmesi için iş görenin ödülü istemesi gerekir. Ödüle ulaşmak tercih edilmez ise çekicilik negatiftir. Böylece, işyerindeki iş görenin güdülenebilmesi için belirli bir başarıya ulaşacağına inanması (beklenti); bu başarıyı ikinci düzeydeki iş sonuçlarına ulaşmak için gerekli görmesi (araçsallık); başarıların sonucundaki elde edeceği ödülleri arzu etmesi (çekicilik) gerekmektedir Beklenti, belli bir eylem sonunda belli bir sonucun elde edilme olasılığına ilişkin anlık bir inanç olarak tanımlanabilir. Buna göre, “çok çalışma çabuk yükselmeyi sağlar” ya da “işe erken gelme patronun sempatisini kazandırır” birer beklentidir. Birey, bireysel gereksinimlerini karşılamak için plan yapmada beklentilerinden etkilenir, planlarını beklentileri doğrultusunda yapar (Yüksel, 2000).

**1.1.4.2.2. Lawler ve Porter’in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi**

Edward Lawler ve Lyman Porter’a göre kişinin yüksek bir gayret göstermesi otomatik olarak yüksek bir performans ile sonuçlanmaz. Araya iki değişken girmektedir. Bu değişkenlerden ilki kişinin gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmasıdır. Aksi takdirde ne kadar gayret gösterirse göstersin etkin performans göstermeyecektir. Diğeri ise kişinin kendisi için algıladığı rol olup bunlar kişiden beklenen davranış türleridir. Başka bir deyişle, çalışanın yetki ve sorumlulukları çizilmiş, tanımlanmış görevidir (Balcı, 1989).

Bu güdüleme modeline göre gayret, bilgi, yetenek ve algılanan rol değişkenlerine göre gösterilen performans belirli bir ödülle ödüllendirilecektir. Bu birinci kademe sonucu ifade etmektedir. Vroom’ un modeline ek olarak algılanan eşit ödül değişkenidir. Herkes kendi performansı ile başkalarının performansını karsılaştırır ve kendi performansının nasıl bir ödülle ödüllendirilmesi konusunda bir anlayışa ulaşır. Başka bir deyişle bir çeşit ödül algılanması oluşur. Eğer kişinin fiilen aldığı ödül bu algılanan eşit ödülden az ise tatmin olmayacaktır. Bu nedenle kişinin beklentisi etkilenecektir. Tatmin olma derecesine göre sonucun değeri ve beklenti etkilenecek ve süreç yeniden işleyecektir (Koçel, 2005).

Bu teoride yüksek başarının yüksek doyumluluk verebilmesi için çalışanların beklentileri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir.

* + - * 1. **Eşitlik Teorisi**

Adams’ın eşitlik kuramı ödüllendirmelerde standart ve adil bir işleyişin devamlı olarak izlenmesi ile çalışanların sürekli olarak güdülenebileceğini ve iş doyumlarının da dolayısıyla artacağını iddia eder (Toker, 2007).

Çalışanlar, bağlı oldukları örgütte işe başlarken yazılı olmayan bir psikolojik anlaşma yaparlar. Bu, çalışanlar tarafından bilinçli olarak algılanmayabilir. Psikolojik anlaşma temelde alış veriş kuramına bağlı olarak işlev görür. İşgörenlerin örgütte kalmaları ancak kazandıklarının kayıplarından daha fazla olması halinde mümkündür (Koçel, 2005).

Adams tarafından geliştirilen bu teoriye göre, kişinin iş başarısı ve iş doyumu düzeyi çalıştığı ortamla ilgili olarak aldığı eşitlik ya da eşitsizliklere bağlıdır. Kişi kendisinin sarf ettiği gayret ve sonucunda elde ettikleri ile aynı iş ortamında bulunan diğer kişinin sarf ettiği gayret ve elde ettiği sonucu ile karşılaştırır (Balcı, 1989).

**1.1.4.2.4.** **Skinner’in Pekiştirme Kuramı**

Skinner’in, hayvanlar üzerinde yaptığı araştırmalar üzerine dayanan bu kurama göre davranış, davranışın sonuçlarına bağlıdır. Bu kuramda davranışların kaynakları ve nedenleri üzerinde durulmak yerine sonuçlar üzerinde durulmaktadır (Eroğlu, 2006).

Bu kuramın ana fikri; birey herhangi bir nedenle davranışı gösterir. Bu davranışın karşılaşabileceği sonuç önemlidir. Sonucun çeşidine göre birey aynı davranışı tekrar gösterecek veya göstermeyecektir. Örneğin işe geç gelen bir çalışanın geç gelme davranışını tekrarlaması büyük ölçüde karşılaşacağı sonuç (amirin uyarısı, uyarısı, cezalandırmaması, hiçbir şey söylememesi, hoş görmesi) tarafından etkilenecektir. Eğer birey, davranışları birey tarafından haz verici, memnun edici olarak nitelendirilen sonuçlarla karşılaşırsa, muhtemelen o birey aynı davranışı tekrar gösterecektir. Eğer bireyin karşılaştığı sonuçlar birey tarafından acı verici, hoşlanılmayan, üzücü olarak nitelendirilir ise muhtemelen birey aynı davranışı tekrarlamayacaktır (Oral ve Kuşluvan 1997).

Yönetim kademelerinde kullanılabilecek pekiştirme türlerini dört grupta toplayabiliriz. Bunlar olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, tükeniş ve cezalandırmadır. Olumlu pekiştirme;arzulanan bir davranışın devamını sağlamak için bireyin özendirilmesi esasına dayanır. Olumlu pekiştiriciler, gelecekteki ortaya çıkması yüksek bir ihtimale dayandırılmak istenen olaylar veya davranışlar için kullanılmaktadır. Bu gibi olaylara da çoğunlukla ödül adı verilir. Bu olumlu pekiştiricilerin bazıları, yiyecek, su gibi organizmaya biyolojik yönden gerekli olan şeylerdir. Diğer bir kısmı ise övgü, şefkat, sevgi, yükselme ve para gibi sonradan öğrenilmiş şeylerdir. Olumsuz pekiştirme;istenmeyen bir davranışın meydana gelmesini önlemek için başvurulan bir yöntemdir. Ancak, olumsuz pekiştirme kavramını cezalandırma ile karıştırmamak gerekir. Arzulanmayan davranıştan bireyleri kaçındırmak için cezaya başvurulur. Oysa istenen bir davranışın meydana gelmesini ceza sağlayamaz. Oysaki olumsuz pekiştirme ile mevcut bulunan istenmeyen bir sonucun giderilmesine çalışılırken, öte yandan da arzu edilen ve gerçekleşmesi istenen bir davranışın doğmasına neden olunmaktadır. Tükeniş (Sönme);belirli bir davranıştan dolayı hiçbir anlamlı sonucun doğmamasıdır. Biliyoruz ki, tekrarlanması istenen davranışların sürdürülmesi bunların pekiştirilmesine bağlıdır. Ancak bu pekiştirme olmadığı zaman söz konusu davranış bir daha tekrarlanmayacaktır. Başka bir deyişle sönüp gidecektir yani tükenecektir. Cezalandırma;istenmeyen bir davranışın bir daha ortaya çıkmaması için cezaya başvurulur. Ceza böyle bir davranışın tekrarlanmamasını sağlamakla birlikte, gerçekte istenen bir davranışın ortaya çıkmasını sağlayamaz. Verilen cezanın niteliğine göre kişilerde çeşitli hoşnutsuzluklar ve moral bozuklukları meydana gelebilir. Bunun sonucunda da cezanın davranış düzeltici fonksiyonu kalmaz. Bu yüzden ceza en az başvurulan pekiştirme yöntemi olmalıdır (Eroğlu, 2006).

* + 1. **İş Doyumunun Çalışana Etkisi**

Aile, okul, iş hayatı ile ilgili birçok örgüt içinde hayatını sürdüren insan, bu çeşitli örgüt ortamlarında ihtiyaçlarını zor ya da kolay yollardan gidermeye çalışacaktır. İstediği olanakları bularak ihtiyaçlarını gideren kimse tatmin olacak, psikolojik ve biyolojik olarak huzurlu olacaktır (Eren, 1998).

İş, insan yaşamının önemli bir parçasıdır. Bu nedenle, çalışanın işinden sağladığı doyum, yaşamını da etkiler. İnsanın, kendince önemli saydığı bir alandaki duygularını, diğer alanlara da yansıttığı görülmektedir. İşgörenlerin de iş yaşamını, dış yaşama; dış yaşamındaki duygularını da işine yansıtması olanaklıdır. İşini haz duyarak yapan bir çalışanın, bu güzel yaşantısının yaşamına yansıyarak, bedensel ve ruhsal sağlığını olumlu etkilemesi ve uzun, sağlıklı bir ömür sürmesi olanaklıdır (Başaran, 1982).

İş doyumu işin özellikleriyle çalışanın istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. İş doyumu bireysel ya da gruba ilişkin olabilir. Ayrıca iş doyumu çalışanın işinin bölümleri için de söz konusu olabilir. Sağlık nasıl genel fiziksel koşulları yansıtması nedeniyle önemli görülüyorsa, iş doyumu da tıpkı sağlık gibi genel insan koşullarını yansıtması açısından önemlidir ve dikkat, teşhis ve tedavi gerektirmektedir (Davis, 1982).

Yapılan çalışmaların çoğunda, çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla, iş doyumu arasında yakın ilişki bulunmuştur. İş doyumunun yüksekliğinin, çalışan mutluluğuna katkıda bulunacağı; düşüklüğünün ise, kişinin işine yabancılaşması ve buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluk sorununu ortaya çıkacağı düşünülmektedir. (Erdoğan, 1999).

Bireyler istek ve ihtiyaçlarını yönetimin sunduğu imkânlar dâhilinde giderecektir. Bu imkânlar yeterli seviyede olursa birey işinde doyuma ulaşacak, iş görme arzusu artacaktır. Kişinin bireysel amaçlarına ulaşmasında yardımcı olan bu örgütsel getiriler, kişinin aynı zamanda örgütsel amaçları da benimsemesini ve işe yoğunlaşmasını sağlayacaktır; çünkü bireylerin ihtiyaçlarının karşılanma şartı, örgütsel amaçların gerçekleşme düzeyi olmuş olacaktır (Eren, 1998).

**1.1.6. İş Doyumsuzluğunun Çalışana Etkisi**

İşte ki doyumsuzluk, çalışana üzüntü vermekte ve onu olumsuz duygulara yöneltmektedir. İnsan yaşamının önemli bir bölümünü işgal eden iş hayatının, bireye elem vermesi ve bunun devamlılığı kişinin hayatını zorlaştırmaktadır. İşte ki doyumsuzluk sadece çalışana değil, örgüt ve diğer çevreye de zarar vermektedir.

Başaran (2000), iş doyumsuzluğunun çalışana etkilerini altı maddede ifade etmiştir. Bunlar;

**Beden sağlığına etkisi:** İşten doyumsuzluk, çalışanlarda psikosomatik pek çok rahatsızlıklara yol açmaktadır.

**Ruh sağlığına etkisi**: Doyumsuzlukla ruh sağlığının bozulması arasında altı yönde yüksek korelasyon bulunmuştur. Doyumsuzluk, çalışanda değişik derecelerde kaygı ve stres oluşturmaktadır.

**İşten bıkma:** İş doyumsuzluğu, kişinin işinden kısa sürede bıkmasına da neden olacaktır. İş doyumsuzluğu, bir de tekdüze bir işle birleşirse, bıkkınlık hat safhada olacaktır.

**Devamsızlık:** İşgörenin işine değişik bahane veya vesilelerle gelmemesi veya geç kalmalar, iş doyumsuzluğunun sonuçlarından biridir.

**Kavgacılık:** İş doyumsuzluğu olan kişi, psikolojik durumunun da olumsuzluğu nedeniyle, diğer çalışanlara oranla kavga eğilimi daha fazladır.

**İşi bırakma:** İş doyumsuzluğu ile işi bırakma arasında yüksek bir bağıntı bulunmuştur. İş doyumsuzluğu çekenlerin daha iyi şartlarda, farklı bir iş ile karşılaşınca işten ayrıldıkları tespit edilmiştir.

**1.1.7 Öğretmenlik Mesleğinde İş Doyumunun Önemi**

Öğretmen, en genel tanımıyla, öğrenmeye rehberlik eden kişidir. Bu süreçte öğretmenin önemli sorumlulukları, büyük fedakârlıkları vardır. Öğretme evrensel bir uğraştır. Yaşadığımız çevrede her anne ve baba çocuklarına, usta çırağına, öğretmenler ise öğrencilerine sürekli bir şeyler öğretirler. Yani sürekli bir öğretme ve öğrenme durumu söz konusudur. Ancak öğretme ve öğrenmenin iki değişik işlev olduğu her zaman göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü öğretme bir kişi tarafından gerçekleştirilirken öğrenme başka bir kişide oluşur. Çok açık ve basit gibi görülse de aslında üzerinde ciddî bir şekilde durulması gereken bir durumdur. Öğretme öğrenme sürecinin etkili olabilmesi için o iki kişi arasında çok özel bir ilişkinin kurulması gerekir. Başka bir deyişle öğretmen ve öğrenci arasında özel bir bağ kurulmalıdır (Çetin, 2001).

Bir yaşamsal etkinlik olgusu olan meslek, toplumsal, kültürel ve ekonomik yapının ve teknolojinin gerektirdiği bir iş bölümü sonucu ortaya çıkar. Meslekler, genellikle gelişmemiş toplumlarda görenekle babadan oğula veya anadan kıza geçer, az gelişkin toplumlarda usta çırak ilişkisiyle öğrenilir, gelişkin toplumlarda örgün eğitimle edinilir. Çağdaş toplumlarda ise belirli diploma gerektiren profesyonel bir uğraş niteliği kazanır. Bu olgu diğer çoğu meslekler gibi öğretmenlik mesleği içinde geçerlidir (Karaman, 2008).

Günümüzde öğretmenlik mesleği öğretmen olan kimseler tarafından yürütülür. Öğretmen, mesleği öğretmek olan kimsedir. Günümüzde öğretmen, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yeterlikleri kazandıran, yükseköğrenimi bitirerek aldığı diplomayla öğretmenlik yapma yetkisini elde etmiş olan kimsedir.

Dar anlamıyla öğretmenlik öncelikle öğretimcilik demektir. Ancak öğretmenlikte öğretme-eğitme göreviyle sınırlı kalınmaz, yetinilmez. Çünkü öğretme-eğitme ile iç içe işler, gerçekleşir. Böylece öğretmenlik daha geniş bir anlam kazanır. Bu anlamda öğretmenlik eğitmenliği de kapsar, içerir. Öyleyse, geniş anlamıyla öğretmenlik öğretme odaklı eğitimciliktir. Buna göre öğretmenlik mesleği öğretme odaklı bir eğitimcilik mesleğidir (Uçan, 2011).

İnsanlık tarihinde olduğu gibi Türk tarihinde de öğretmenlik çok eski bir uğraşı alanıdır. Bir uğraşı alanı olarak öğretmenliğin başlangıcı çok eskidir, öğretme çabalarının ilk başlangıcına dayanır. Öğretme çabalarının kökleri tarihin derinliklerine uzanır. Bu çabaların bir uğraşı alanı niteliği kazanması, bu uğraşı alanının öğretmenliğe dönüşmesi ve öğretmenliğin meslekleşmesi ise epey yenidir. Öğretmenliğin tamamen kendine özgü bir uzmanlık mesleği olması ise çok daha yenidir.

Türkiye'de eğitim-öğretimin bir bilim olarak ortaya çıkması ve gelişmesiyle birlikte öğretmenlik meslek bilgisinin önem kazanmaya başlaması, öğretmenlik için bireylerin özel bilgi ve becerilere sahip olması gerekliliğinin ortaya konulması ve bu gereğin giderek daha iyi anlaşılması öğretmenliğin meslekleşmesinde etkili ve belirleyici olmuştur.

Ulusal Kurtuluş Savaşı (1919-1922) ve TBMM Hükümetleri (1920-1923) döneminde öğretmenlik mesleği daha çok önem kazanmış ve öne çıkmıştır. Bu dönemde öğretmenlik mesleği ulusal kültür, ulusal dayanışma, ulusal birlik-bütünlük, ulusal kurtuluş, ulusal bağımsızlık ve ulusal özgürlük ile ulusal eğitim kavram ve uygulamaları üzerinde odaklanmıştır. 1921 Maarif Kongresi'nde Mustafa Kemal'in açış konuşmasında ulusal eğitimi açıklaması, Türkiye'nin ulusal eğitimini kurmasını istemesi ve öğretmenleri gelecekteki kurtuluşumuzun saygıdeğer öncüleri olarak tanımlaması yeni Türkiye Devleti'nde öğretmenlik mesleğine yeni bakışın yeni görevler veya yeni işlevler yükleyişin temelini oluşturmuştur. Cumhuriyet devrimiyle birlikte Türkiye'de öğretmenlik mesleği yeniden yapılanmış ve çağdaş, ulusal ve evrensel boyutlu bir gelişim sürecine girmiştir. Cumhuriyet döneminde (1923'ten günümüze) öğretmenliğin meslekleşme sürecinin hız ve yoğunluk yaygınlık ve etkinlik kazanmasında 1924'te çıkarılan 430 sayılı Tevhid-i Tedrisat Kanunu (Öğretimi Birleştirme Yasası) ile 439 sayılı Orta Tedrisat Muallimleri Kanunu belirleyici olmuştur. Bu iki yasadan ilki öğretmenlik mesleğine yeni ve çağdaş bir temel, ikincisi ise yasal bir tanım ve dayanak getirmiştir (Uçan, 2011).

Türkiye'de öğretmenlik mesleği profesyonellik gerektiren özelliklere sahip olma yolunda çok önemli aşamalar kaydetmiştir. Bununla birlikte, belirtilen koşul ve ölçütlerden bazılarında istenilen düzeye henüz tam olarak erişilememiştir. Örneğin 13.maddede belirtilen koşul ve ölçüt ilke olarak benimsenmiş ve uygulamaya konmuş olmakla birlikte, bazı dallarda gerçek öğretmen gereksinimin tam olarak karşılanmaması nedeniyle zaman zaman delinmekte ve bu nedenle henüz kesintisiz bir süreklilik kazanamamış bulunmaktadır.

Öbür yandan Atatürk 1924' te Ankara'da toplanan Öğretmenler Birliğinin bütün yurtta örgütlenmesini Konya'yı olduğu gibi Van’ı, Hakkâri’yi örgütü içine almasını, her köyde üyeleri bulunmasını derin bir ilgi bekleyeceğim, dediği halde öğretmenlik mesleğinin ulusal düzeyde ve tüm öğretmenleri kapsayacak biçimde örgütlenmesi ne yazık ki hala gerçekleştirilememiştir (Uçan, 2011).

Günümüzde öğretmenlik kendine özgü bir profesyonel uğraş alanıdır. Genel anlamda profesyonel; bir işi kazanç sağlamak amacıyla ve ustalıkla yapan kimse demektir. Böyle bir kimse işin tüm gerekleriyle tüm inceliklerini öğrenmiş olmak durumundadır. Günümüzde öğretmenlik mesleği profesyonel bir meslek olarak kabul edilir. Öğretmenlik artık (özel) alanda uzmanlık, akademik çalışma, mesleksel formasyon ve üniversite diploması gerektiren kendine özgü bir profesyonel meslek statüsü kazanmış bulunmaktadır.

Öğretmenlik mesleği toplumun geleceğini şekillendiren, her alanda insan gücü yetiştiren bir meslektir. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi öğretmenlerin sosyal, kültürel ve ekonomik alanda kendini gerçekleştirebilme düzeyi ile doğru orantılıdır. Bir öğretmenin mesleğinin zirvesine ulaşabilmesi için bazı gerekli şartların bir arada olması gerekmektedir. Bu şartlardan en önemlisi iş doyumudur. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumda iş doyumlarının iyi olması hem kendi başarılarını hem de öğrencilerinin başarısını doğru orantılı olarak etkilemektedir. Başarıda oluşan bu artışla beraber, eğitim hizmeti hem daha kaliteli bir şekilde devam etmekte hem de çalışılan kurumun başarısında da önemli rol oynamaktadır.

**1.2. Problem Cümlesi**

Denizli ilinde ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nedir?

**1.2.1. Alt Problemler**

Sınıf Öğretmenlerinin İş doyum düzeyleri (İçsel – Dışsal), onların cinsiyetlerine göre bir değişiklik göstermekte midir?

Sınıf Öğretmenlerinin İş doyum düzeyleri (İçsel – Dışsal), onların eğitim durumlarına göre bir değişiklik göstermekte midir?

Sınıf Öğretmenlerinin İş doyum düzeyleri (İçsel – Dışsal), onların atama şekillerine göre bir değişiklik göstermekte midir?

Sınıf Öğretmenlerinin İş doyum düzeyleri (İçsel – Dışsal), onların seçme şansına göre bir değişiklik göstermekte midir?

Sınıf Öğretmenlerinin İş doyum düzeyleri (İçsel – Dışsal), öğretmenlik mesleğini seçme nedenine göre bir değişiklik göstermekte midir?

**1.3. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmada, Denizli ilinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini incelemektir.

**1.4. Araştırmanın Önemi**

Örgüt, mal ve hizmet üretmek amacıyla oluşturulmuş bir yapıdır. Eğitim örgütlerinde öğrenci örgütün amacı, öğretmen ise örgütün aracı olarak görülmektedir. Amaçlara ulaşmak da, araç vasıtası ile olacağından, eğitim örgütlerinde öğretmenin ne kadar önemli bir unsur olduğu anlaşılmaktadır (Gergin, 2006).

Çağdaş örgütlerde ön plana çıkan yönetsel süreçlerin en önemlisi insan kaynakları yönetimidir. İnsan kaynakları yönetiminde temel işlevin çalışanları güdülemek, morallerini yükseltmek ve doyumlarını sağlamak olduğunu vurgulamıştır (Taymaz, 2003).

Eğitim örgütlerinde üç önemli insan kaynağı; yönetici, öğretmen ve öğrenci olarak sıralanır. Öğrenci işlenen kaynak, öğretmen işleyen çok değerli bir kaynak, yönetici örgüt işleyiş süreçlerini kontrol eden bir kaynaktır (Çelik, 2000).

İşleyen kaynak öğretmen, öğrencinin eğitiminde en önemli çevre etmenidir. İyi bir öğretmen yeri geldiğinde öğrencinin gözünde anne-baba ve diğer kişilerden daha üstündür (Başaran, 2000).

Çocuk büyüyüp geliştiğinde ilişkileri de genişler ve değişir. Çocuk ilgilerini yaşantılarıyla geliştirmektedir. Bu da çocuğun çevre ile etkileşimi sonucu oluşmaktadır. Buna bağlı olarak öğretmeni çocuk için her yönden bir model olmaktadır. Ayrıca öğretmenlik toplumların geleceğine şekil veren bir meslek olarak düşünülebilir. Her toplum varlığını sürdürmek ve geleceğini sağlamak amacıyla bireylerini eğitim yoluyla hazırlar, yetiştirir (Varış, 1994).

Bu çalışma, eğitim sistemimizin temel yapı taşlarından olan öğretmenlerimizin iş doyum düzeylerinin incelenmesi ve gelecekte yapılabilecek çalışmalara kaynak oluşturması açısından önem taşımaktadır.

**1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu tez çalışması için aşağıda belirtilen sınırlılıklar söz konusudur.

* Araştırma Denizli ilinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi ile sınırlıdır.
* Araştırma 2014–2015 eğitim-öğretim yılında Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan 94 sınıf öğretmenin görüşleriyle sınırlıdır.

**1.6. Tanımlar**

Bu araştırmada sıkça kullanılan terimler, aşağıda tanımlandığı anlamlarda kullanılmıştır.

Sınıf öğretmeni: İlkokulda öğrencilere toplumsal yaşamda gerekli olan temel bilgi, beceri ve tutumları kazandıran kişidir. (Anonim, 2012).

İş: Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma (Anonim, 2011).

İş doyumu: Çalışanların işlerinden aldıkları memnuniyettir (Cüceloğlu, 1993).

İlkokul: Zorunlu eğitim çağındaki çocukların eğitim öğretim gördükleri ve öğrenim süresi dört yıl olan 1, 2, 3 ve 4. sınıfları ifade eden eğitim kurumudur (Anonim, 2012).

Öğretmen: Yükseköğretim kurumlarında genel kültür, özel alan ve pedagojik formasyon eğitimi alarak yetişmiş olan ve her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları ile kurs ve seminerlerde eğitim ve  öğretim hizmetlerini yürütmek üzere atanan kişilerdir (Anonim, 2010).

**İKİNCİ BÖLÜM**

**ALANYAZINTARAMASI**

**KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

Bu bölümde yurt içinde ve yurt dışında yapılan iş doyumunun incelenmesi ile ilgili literatür kronolojik sıraya göre özetlenmiştir.

**2.1. İş Doyumu**

Balcı (1985)’nın eğitim yöneticilerinin iş doyumunu incelediği çalışmasında, iş doyumunda birinci etkenin iş arkadaşları olduğu ve örgütün havasının sağlıklı oluşunun iş doyumunu olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Eğitim yöneticilerinin genel iş doyum düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur. İlkokul, ortaokul ve lise yöneticileri arasında iş doyumu olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Özdayı (1990), resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırılmasını incelediği araştırmasında, öğretmenlik mesleğinin daha çok kadınlar tarafından tercih edilen bir meslek olduğunu, öğretmenlerin bir görev yerinde en fazla 1-5 yıl çalıştıklarını, öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun ek iş yaptığını belirlemiştir. Kadınlar, evliler, üniversite mezunları, 41 yaş ve üzerindekiler, yabancı dil öğretmenleri, 5 yıla kadar mesleki deneyimi bulunanlar ve gelir durumu en yüksek olanlarda iş doyumunun yüksek olduğunu saptamıştır.

Tahta (1995), okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş tatminini incelediği çalışmasında, teftiş faktörü, birlikte çalıştığı kişiler ve yönetim tarzı açısından devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okullarda görev yapan öğretmelere nazaran daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduğunu belirlemiştir.

Serengil (1997), Milli Eğitim Bakanlığı’nda görevli ilköğretim müfettişlerinin örgütlerindeki yönetim uygulamalarını algılamaları ile iş doyumları arasındaki ilişkilerini incelediği çalışmasında Milli Eğitim Bakanlığı’nda görevli ilköğretim müfettişlerinin bakanlık yönetimini ve yönetim uygulamalarını yeterince demokratik bulmadıklarını belirlemiştir. İlköğretim müfettişlerinin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu, yönetim uygulamalarının demokratik ve katılımcı olması ile iş doyumu düzeyleri arasında yüksek bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Ayrıca yaş ve kıdem arttıkça yönetim türünün daha az demokratik olarak algılandığı ve iş doyum düzeylerinde azalmalar olduğu tespit edilmiştir.

Newby (1999), 1997-1998 eğitim öğretim yılında Virginia’ da ki ortaokul müdürlerinin iş doyumunu belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada ortaokul müdürlerinin genel iş doyumu düzeylerini iyi olarak belirlemiştir. Kenar mahallelerdeki okullarda görev yapan okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin şehir merkezinde ve kırsal bölgelerde görev yapan okul müdürlerinin iş doyumu düzeylerinden daha yüksek olduğunu saptamıştır. Erkek ortaokul müdürlerinin yaratıcılık ve çeşitlilik boyutunda bayan yöneticilerden daha yüksek iş doyum düzeyde olduklarını belirlenmiştir. Büyük okullarda görev yapan ortaokul müdürlerinin yükselme ve güvenlik boyutlarında küçük okullarda görev yapan ortaokul müdürlerine göre daha düşük iş doyum düzeyinde olduklarını tespit etmiştir.

Günbayı (1999)’nın Malatya ilindeki ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu incelediği çalışmasında öğretmenlere verilen ödentilerin, okulun fiziki şartlarının, birlikte çalışılan kişiler arasındaki ilişkilerin, denetim biçiminin, eğitim durumunun, yükselme ve gelişme olanaklarının öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkilediğini belirlemiştir. Erkek öğretmenlerin yönetim ve denetim biçimi, çalışma koşulları, ödentiler ve çalışanlar arası ilişkiler boyutlarında kadınlardan daha az doyumuna sahip olduğu saptanmıştır. Kadın ve erkek öğretmenlerin iş ve niteliği, yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları ve çalışanlar arası ilişkiler boyutlarında benzer düzeyde iş doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. İşgörenler arası ilişkilerin iş doyumuna etkisinin eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerde, fakülte mezunu öğretmenlerden daha fazla olduğu belirlenmiştir. Öğrenim durumu değişkeninde ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu etkenlerine verdikleri önem dereceleri arasında anlamlı farklılıklar olduğunu saptamıştır.

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

Şahin (1999),ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeylerini incelediği çalışmasında öğretmenlerin işin kendisi boyutunda ve yönetim boyutunda “kısmen”, bireyler arası ilişkiler boyutunda ve başarı, saygınlık, tanınma boyutunda “doyumlu” ve ücret, veli- öğrenci ilgisizliği boyutunda, “doyumsuz”, genel iş doyum düzeyleri, “kısmen” düzeyinde olduğunu belirlemiştir. Öğretmenlerin, mezun oldukları okullara, kıdemlerine, cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında önemli bir farklılığın olduğunu tespit etmiştir.

Uslu (1999), resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırdığı çalışmasında, rehber öğretmenlerin cinsiyet, mesleki yeterlilik ve hizmet içi eğitime duydukları ihtiyaca göre iş doyumu puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır. Diğer yandan medeni durum değişkeninde evlilerin bekârlara oranla iş doyum puanlarının yüksek olduğunu belirlemiştir. Denetim odağı, kurumun fiziki şartları ve kurum yönetimiyle iş birliğine göre rehber öğretmenlerin iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır.

Sarpkaya (2000), liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu incelediği çalışmasında genel olarak öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu belirlemiştir. Öğretmenlerin iş doyumlarının en düşük olduğu boyut maaş, en yüksek olduğu boyut ise öğretmenlerin ilişkileri olarak saptamıştır. Öğretmenlerin iş doyumlarının, kişisel değişkenlerden yalnızca okul ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği, eğitim, kıdem, branş, medeni durum ve yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir.

Rahman (2001), Malezya’nın Sarawak bölgesinde çalışan ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumunu incelediği çalışmasında ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyinden daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Yapılan bölgesel kıyaslamaya göre kırsal alanda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin şehirde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlerden daha yüksek iş doyuma sahip olduğunu tespit etmiştir.

Ağan (2002), özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerinde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırarak incelediği araştırmada ücret boyutunda iş doyumunun alınan ücrete göre değiştiğini, aktivite, güvence, sosyal hizmet, otorite boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunduğunu belirlemiştir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, aynı kurumda çalışılan yıl sayısı ve mezun olunan kurum değişkenlerine göre, iş doyumu açısından anlamlı farklılıklar bulunmadığı tespit edilmiştir. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin, tüm alt boyutlarda, özel okul ve dershanelerde çalışan öğretmenlere göre daha düşük iş doyumuna sahip olduğunu saptamıştır.

Gençer (2002), öğretmenlerin iş doyumu ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkileri incelediği araştırmasında öğretmenlerin iş doyumu gerçekleşme düzeyi ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Buna göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyumu gerçekleşme düzeyi azalmakta, iş doyumu gerçekleşme düzeyi arttıkça da mesleki tükenmişlik düzeyinin azaldığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyleri ile iş doyumu gerçekleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu, buna göre öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyleri yüksek iken, iş doyumu gerçekleşme düzeylerinin istenen düzeyde olmadığını tespit etmiştir.

Peterson, Puia ve Suess (2003), Meksika’da çlışanlar arasında iş doyumu ve örgütsel bağlılığı inceledikleri çalışmada işyerinden memnuniyet, ücretler, denetim, potansiyel terfi fırsatları, terfi olanakları, meslektaşlar arası ilişkiler, işletmenin mali ve sosyal durumu, iş görenin konumu ve pozisyonu, müfettiş tutum ve davranışlarının iş doyumu üzerinde etkili olduğunu belirlemişlerdir.

Aliyev (2004), Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlete bağlı liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını incelediği çalışmasında, öğretmenlerin iş doyum düzeyleriyle medeni durumları, mezun oldukları alan branş, mesleki kıdemleri, ders yükü, aile geliri, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı ve yaşları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olmadığını belirlemiştir. Gelir düzeyi düşük olan öğretmenlerle gelir düzeyi yüksek olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Azerbaycan’daki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin Türkiye’deki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden yüksek olduğunu belirlemiştir.

Erel (2004), ilköğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumlarını incelediği araştırmada öğretmenlerin ücret boyutunda iş doyumsuzluğu yaşadıklarını belirlemiştir. Öğretmenlerin insan ilişkileri, terfi, çalışma koşulları boyutlarında orta düzeyde iş doyumu yaşadıklarını belirlemiştir. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olmadığını, mesleki deneyim değişkenine göre ücret, terfi, serbestlik, bağımsızlık faktörleri açışından iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu belirlemiştir.

Stemple (2004), Virginia’daki yüksek okul müdürlerinin iş doyum düzeyini incelediği çalışmada yüksek okul müdürlerinin %43.7’sinin 46-55 yaş arasında, %80.9’unun erkek, %45.9’unun 75,000 ve 100,000 dolar arasında bir geliri olduğu, %20.8’inin 401 ve 800 öğrenciden oluşan okullarda görev yapmakta olduğunu ve %38.3’ünün 1-3 yıldır bu işi yaptığını tespit etmiştir. Yüksekokul müdürlerinin sosyal servis, moral değerler ve yaratıcılık boyutlarında yüksek iş doyumuna sahip oldukları, ücret, yükselme ve tanınma boyutlarında düşük iş doyumuna sahip olduklarını saptamıştır.

Tellioğlu (2004), İstanbul ili Beyoğlu ilçesinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerini incelediği çalışmasında cinsiyet, medeni durum, mezun olunan alan ve kıdem değişkenlerine göre ilkokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığını, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde yaş arttıkça düzeyli bir artış gözlendiğini tespit etmiştir. İş arkadaşları, yönetim, gelişme, yükselme, çalışma olanakları, fiziksel ortamlar, ücret ve personel alt boyutlarında iş doyumunun düşük olduğunu belirlemiştir.

Kaya (2005)’nın Polis Akademisi iş görenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılığını incelediği çalışmasında yüksek lisans eğitimi seviyesinde eğitim almış çalışanların iş doyumlarının diğer eğitim seviyelerinde eğitim almış çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. 16-20 yıl kıdemi olan çalışanların iş doyumu ve örgütsel bağlılık alt boyutlarında diğer kıdem aralıklarında bulunanlara göre daha yüksek bağlılık ve iş doyumu elde ettiklerini tespit etmiştir.

Demirel (2006), Denizli’de çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelediği çalışmasında, sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Sınıf öğretmenlerinin insan ilişkileri boyutunda yüksek iş doyumu, ücret boyutunda düşük iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir. 20 yılın üzerinde kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin 11-19 yıl kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını belirlemiştir. Eğitim enstitüsü ya da yüksekokulundan mezun olan sınıf öğretmenlerinin eğitim fakültesi mezunlarından daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu saptamıştır.

Ekinci (2006), ilköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumu ve iş streslerinin karşılaştırdığı çalışmasında cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, kıdem, branş, çalışılan okul sayısı, şimdi çalıştığı okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmadığını tespit etmiştir. Derslik başına düşen öğrenci sayısına göre öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinde anlamlı farklar olduğunu, Ön lisans mezunlarının lisans mezunlarına göre iş doyumlarının yüksek olduğunu belirlemiştir.

Gergin (2006), ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelediği çalışmasında, işin niteliği ve işin düzeyi boyutlarında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu, teftiş boyutunda iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu ve ücret boyutuna ilişkin tüm alt boyutlarda iş doyum düzeyinin en düşük seviyede olduğunu belirlemiştir. Öğretmenlerin yönetim boyutuna ilişkin iş doyum düzeyleri yüksek, yükselme olanakları boyutunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Canbay (2007), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve denetim odağı ilişkisini incelediği çalışmasında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere nazaran iş doyumlarının daha yüksek olduğunu, cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, branş ve mesleki kıdeme göre iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olmadığını belirlemiştir.

Karaca (2007), Ankara’daki devlete bağlı ve özel okullardaki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu karşılaştırdığı çalışmasında cinsiyet, ücret, yönetim, yükselme ve iş arkadaşları açısından devlete bağlı okullarda ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin arasında farklılıklar olduğunu belirlemiştir. Araştırma genelinde kıdem arttıkça iş doyumunun azaldığı ve özel okulda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunun devlete bağlı okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerine göre yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Yazıcıoğlu ve Sökmen (2007), Adana ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinin yiyecek ve içecek bölümlerinde görev yapan çalışanların iş tatmin düzeylerinin belirlenmek amacıyla yaptıkları çalışmalarında cinsiyet ve yaş gruplarına göre çalışanların iş tatmin düzeylerinin önemli derecede farklılaşmadığını belirlemişlerdir. Yapılan işin her zaman meşgul etmesi, bağımsız çalışma imkânı ve ara sıra değişik şeyler yapabilme gibi iç faktörlerinin, ilgili konaklama işletmeleri çalışanları açısından en yüksek tatmin sağlayan faktörler olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Akkan (2008), meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini incelediği çalışmasında cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, meslek tercihi, branş ve gelir durumuna göre iş tatmin düzeylerinde farklılıklar olduğunu belirlemiştir. Ücret, terfi ve takdir edilme konusunda iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Başkaları için bir şeyler yapma, kişileri yönlendirme, vicdani sorumluluk taşıma konularında iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu saptamıştır.

Türkoğlu (2008), Malatya il merkezindeki genel liselerde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel kültürün ne şekilde algılandığını, işlerinden ne derecede doyum elde ettiklerini, okullarında ki kültürel yapının güçlü ve zayıf yönlerini tespit etmek, tespit edilen kültürel yapının iş doyumuna nasıl ve ne yönde etki ettiğini belirlemek için yaptığı çalışmasında genel liselerde ki yönetici ve öğretmenlerin okullarındaki kültürün ve meslekleriyle ilgili iş doyumlarının iyi seviyede olduğunu düşünmektedir. Okul kültürü ile iş doyumu arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Izgar (2008), okul yöneticilerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelediği çalışmasında okul yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyet ve kıdem değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini belirlemiştir. Cinsiyet değişkeni bakımından kadın yöneticilerinin iş doyum puanlarının erkek yöneticilere göre daha yüksek olduğunu, yöneticilik görevinde 11 yıldan daha fazla süredir görev yapanların iş doyumlarının yöneticilik süresi daha az olan yöneticilerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Ayan ve vd. (2009), lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenleri inceledikleri çalışmalarında cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma biçiminden oluşan bireysel etkenler ile kurumsal etkenler arasında yer alan meslekte yükselme ve kurumun isleyişinden memnun olma durumlarında iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirlemişlerdir. Çalışma genelinde lise öğretmenlerinin iş doyumlarının orta düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir.

Adıgüzel ve vd. (2011), İstanbul ilinde çalışan Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerini inceledikleri çalışmalarında cinsiyet, yaş, medeni hal, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, hizmet süresi, hizmet içi eğitim alma, çalıştığı okul sayısı, idari görev yapma durumu, mezuniyet lisans alanı, okul dışında gelir getiren bir işle uğraşma durumu, yapılan ek iş türü ve ek gelir durumu değişkeleri ile iş tatmin puanları arasında anlamlı ilişki bulunmadığını belirlemişlerdir. Okul türü, otomobil sahibi olma, oturduğu eve kira verme, ailesinde başka öğretmen olma, lisansüstü eğitim durumu ve bir başkasına Fen ve Teknoloji Öğretmenliğini tavsiye etme değişkenleri ile iş tatmin puanları arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Başer ve Özel (2013), ilköğretim okul müdürlerinin iş doyum düzeylerini ve bu düzeyin cinsiyet, yaş, meslekte ve yöneticilikte geçen süre, eğitim düzeyi, sendika üyeliği, yöneticilik görevinden dolayı ödül alıp almama ve görev yapılan yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini inceledikleri çalışmalarında okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet, yaş, meslekte geçen süre, yöneticilikte geçen süre, eğitim durumu, sendika üyeliği ve yöneticilik görevinden dolayı ödül alma değişkenlerine göre farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Görev yapılan yerleşim yeri değişkenine göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterdiğini saptamışlardır.

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

**YÖNTEM**

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, evreni, örneklemi, veri toplama aracı ve verilerin analizi yer almaktadır.

**3.1. Araştırma Deseni**

Denizli ilinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma tarama modelindedir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır.

Denizli ilinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla evrende yer alan okullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin görüşlerine başvurulmuş olup bunun için geliştirilen veri toplama aracı uygulanmıştır.

**3.2. Evren**

Araştırmanın evreni 2014-2015 eğitim öğretim yılında Denizli il merkezinde bulunan 63 ilkokulu kapsamaktadır.

**3.3. Örneklem**

Denizli il merkezinde bulunan ilkokullar bulundukları coğrafi konumlarına göre şehrin merkezi semtlerinde yer almasına, şehir merkezine yakın semtlerde yer almasına ve şehir merkezine uzak semtlerde yer almalarına göre üç gruba ayrılmıştır. Tesadüfi örnekleme tekniğine göre örneklem kapsamına şehrin merkezinde bulunan 3 ilkokul, şehir merkezine yakın semtlerde bulunan 3 ilkokul ve şehir merkezine uzak semtlerde yer alan 3 ilkokul olmak üzere toplam 9 ilkokul örnekleme alınmış olup 94 sınıf öğretmeni örneklemi oluşturmuştur.

**3.4. Veri Toplama Araç ve Teknikleri**

Araştırmada veriler Denizli’deki ilkokullarda çalışan öğretmenlere uygulanan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmada kullanılan Likert ölçeğinde aralıkların genişliği “dizi genişliği/yapılacak grup sayısı” formülü ile hesaplanmıştır. Buna göre aralıklar oluşmuş ve sınıflama buna göre yapılmıştır. (Tekin, 1993)

|  |  |
| --- | --- |
| 1.00-1.80 | Hiç Memmun Değilim |
| 1.81-2.60 | Memmun Değilim |
| 2.61-3.40 | Kararsızım |
| 3.41-4.20 | Memmunum |
| 4.21-5.00 | Çok Memmunum |

**3.5. Verilerin Analizi**

Araştırma sorusuna cevap vermek için hangi tekniğin kullanılacağına karar vermek amacıyla tek örneklem Kolmogorov – Smirnov Z testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre İçsel Doyum (KZS=1,106; p > 0,05) ve Dışsal Doyum (KSZ=1,033; p > 0,05) faktörlerinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu nedenle araştırma sorusuna cevap vermek için Parametrik bir teknik olan Indepentent Samples T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova) testi kullanılmasına karar verilmiştir.

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

**BULGULAR VE YORUM**

Bu bölümde “Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri” belirlenmeye çalışılmıştır. Uygulanan anketin istatistiksel analizi, her alt probleme ilişkin elde edilen bulguların çizelgeleri ve bu bulgulara ait yorumlar yer almaktadır.

**4.1. Betimsel İstatistikler**

**Tablo 1.**

*Katılımcıların Cinsiyet, Eğitim Durumu, Seçme Nedeni, Atama Şekli, Seçme Şansı Türüne İlişkin İstatistikler*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Değişkenler** | **Kategori** | **N** | **%** |
| ***Cinsiyet*** | Erkek | 46 | 48,9 |
|  | Bayan | 48 | 51,1 |
| ***Eğitim Durumu*** | İki Yıllık Eğitim Ens. | 8 | 8,5 |
|  | Üç Yıllık Eğitim Ens. | - | - |
|  | Ön lisans | 16 | 17 |
|  | Lisans | 69 | 73,4 |
|  | Yüksek Lisans | 1 | 1,1 |
|  | Doktora | - | - |
| ***Seçme Nedeni*** | Kendi İsteğimle | 57 | 60,6 |
|  | Sınav Puanım Bu Bölüme Yetti | 27 | 28,7 |
|  | Yakınlarımın Tavsiyesiyle | 8 | 8,5 |
|  | Diğer | 2 | 2,1 |
| ***Görev Yaptığı Okulu Atama Şekli*** | Kendi İsteğimle | 57 | 60,6 |
|  | Norm Fazlası Olduğum İçin | 11 | 11,7 |
|  | Eş Özrü Nedeniyle | 17 | 18,1 |
|  | Diğer | 9 | 9,6 |
| ***Seçme Şansı Olsa Öğretmenliği Seçme Durumu*** | Evet Seçerdim | 67 | 71,3 |
|  | Hayır Seçmezdim | 27 | 28,7 |

Tablo 1 incelendiğinde Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin %51.1’i nin bayan, %8.5’inin iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu olduğu, %60.6’sının öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçtiği, %60.6’sının görev yaptığı okula kendi isteğiyle atandığı ve %71.3’ünün seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçmek istediği görülmektedir.

**Tablo 2.**

*Katılımcıların İçsel İş Doyumu Boyutuna Ait Betimsel İstatistikler*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Önermeler** | **N** | **x̄** | **Ss** | **Katılım Düzeyi** |
| Beni Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından | 94 | 3,70 | 0,940 | Memnunum |
| Bağımsız Çalışma İmkanının Olmasından | 94 | 3,93 | 0,82 | Memnunum |
| Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme Şansımın Olmasından | 94 | 3,89 | 0,92 | Memnunum |
| Toplumda Saygın Bir kişi Olma Şansı Vermesi Bakımından | 94 | 3,22 | 1,27 | Kararsızım |
| Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından | 94 | 3,93 | 0,94 | Memnunum |
| Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden | 94 | 3,64 | 1,03 | Memnunum |
| Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından | 94 | 4,40 | 0,87 | Çok Memnunum |
| Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden | 94 | 4,30 | 0,80 | Çok Memnunum |
| Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden | 94 | 4,24 | 0,84 | Çok Memnunum |
| Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından | 94 | 3,30 | 1,14 | Kararsızım |
| Çalışma şartlarım bakımından | 94 | 3,13 | 1,21 | Kararsızım |
| Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme fırsatı | 94 | 3,94 | 0,91 | Memnunum |

Tablo 2 incelendiğinde araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından, Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden, Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden ifadelerine “Çok Memnunum”, Beni Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından, Bağımsız Çalışma İmkanının Olmasından, Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme Şansımın Olmasından, Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından, Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden, Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme fırsatı vermesi yönünden ifadelerinde “Memnunum”, Toplumda Saygın Bir kişi Olma Şansı Vermesi Bakımından, Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından, Çalışma şartlarım bakımından ifadelerine “Kararsızım” katılım düzeyinde cevap verdikleri görülmektedir.

**Tablo 3.**

*Katılımcıların Dışsal İş Doyumu Boyutuna Ait Betimsel İstatistikler*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Önermeler** | **N** | **x̄** | **Ss** | **Katılım Düzeyi** |
| Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından | 94 | 3,02 | 1,16 | Kararsızım |
| Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından | 94 | 3,15 | 1,10 | Kararsızım |
| İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından | 94 | 3,30 | 1,26 | Kararsızım |
| Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret yönünden | 94 | 2,39 | 1,12 | Memnun Değilim |
| Terfi imkânımın olması yönünden | 94 | 2,87 | 1,09 | Kararsızım |
| Çalışma arkadaşlarımın birbiriyle anlaşmaları açısından | 94 | 3,80 | 0,95 | Memnunum |
| Yaptığım işten dolayı takdir edilmem açısından | 94 | 3,19 | 1,22 | Kararsızım |
| Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden | 94 | 3,95 | 0,85 | Memnunum |

Çalışma arkadaşlarımın birbiriyle anlaşmaları açısından, Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden ifadelerine “Memnunum”, Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından, Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından, İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından, Terfi imkânımın olması yönünden, Yaptığım işten dolayı takdir edilmem açısından ifadelerine “Kararsızım” ve Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret yönünden ifadesine “Memnun Değilim” katılım düzeyinde cevap verdikleri görülmektedir.

**4.2. Vardamsal İstatistik**

**4.2.1** **Birinci Alt Problem:** Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (İçsel – Dışsal), onların cinsiyetlerine göre bir değişiklik göstermekte midir?

**Tablo 4.1.**

*İçsel Faktörlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Değişken | Kategori | N | **x̄** | ss | t | p |
| Cinsiyet | Erkek  Bayan | 46  48 | 3,66  3,92 | 0,63  0,63 | -2,09 | 0,04 |

Yapılan Independent Samples Test’inin analizi sonucuna göre erkek ve bayan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine karşı içsel doyumları arasında istatiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmiştir. (t=-2,092 ; p < 0,05) Bu farkın kimin lehine olduğunu belirlemek için Tablo 4 incelendiğinde Bayanların öğretmenlik mesleğine karşı içsel doyum ortalamalarının (X=3,92) erkek öğretmenlerin mesleğine karşı içsel doyum ortalamalarından (X=3,66) daha yüksek olduğu, sonuç olarak Bayanların öğretmenlik mesleğine karşı daha olumlu bir içsel doyuma sahip oldukları belirlenmiştir.

**Tablo 4.2.**

*Dışsal Faktörlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Değişken | Kategori | N | **x̄** | ss | t | p |
| Cinsiyet | Erkek  Bayan | 46  48 | 3,15  3,26 | 0,72  0,64 | -0,75 | 0,46 |

Yapılan Independent Samples Test’inin analizi sonucuna göre erkek ve bayan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine karşı dışsal doyumları arasında istatiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmemiştir. (t=-0,745 ; p > 0,05)

**4.2.2** **İkinci** **Alt Problem:** Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (İçsel – Dışsal), onların eğitim durumlarına göre bir değişiklik göstermekte midir?

**Tablo 5.1.**

*İçsel Faktörlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analizi*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Değişken | Kategori | N | **x̄** | ss | t | p |
| Eğitim durumu | Ön Lisans  Lisans | 23  71 | 3,89  3,76 | 0,52  0,65 | 0,83 | 0,41 |

Yapılan Independent Samples Test’inin analizi sonucuna göre Eğitim Durumu değişkeninin öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine karşı içsel doyumları arasında istatiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmemiştir. (t=-0,826 ; p > 0,05)

**Tablo 5.2.**

*Dışsal Faktörlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analizi*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Değişken | Kategori | N | **x̄** | ss | t | p |
| Eğitim Durumu | Ön Lisans  Lisans | 23  71 | 3,43  3,13 | 0,63  0,69 | 1,84 | 0,07 |

Yapılan Independent Samples Test’inin analizi sonucuna göre Eğitim Durumu değişkeninin öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine karşı dışsal doyumları arasında istatiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmemiştir. (t=1,844 ; p > 0,05)

**4.2.3** **Üçüncü Alt Problem:** Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (İçsel – Dışsal), onların atama şekillerine göre bir değişiklik göstermekte midir?

**Tablo 6.1.**

*İçsel Faktörlerin Atama Şekli Değişkenine Göre Analizi*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Değişken | Kategori | N | **x̄** | ss | t | p |
| Atama Şekli | Kendi İsteğiyle  Norm Fazlası olduğu için | 57  37 | 3,75  3,86 | 0,70  0,47 | -0,90 | 0,37 |

Yapılan Independent Samples Test’inin analizi sonucuna göre Atama Şeklinin öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine karşı içsel doyumları arasında istatiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmemiştir. (t=-0,896 ; p > 0,05)

**Tablo 6.2**

*Dışsal Faktörlerin Atama Şekli Değişkenine Göre Analizi*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Değişken | Kategori | N | **x̄** | ss | t | p |
| Atama Şekli | Kendi İsteğiyle  Norm Fazlası olduğu için | 57  37 | 3,25  3,14 | 0,67  0,70 | 0,72 | 0,47 |

Yapılan Independent Samples Test’inin analizi sonucuna göre Atama Şekli’nin öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine karşı dışsal doyumları arasında istatiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmemiştir. (t=0,722; p > 0,05)

**4.2.4** **Dördüncü Alt Problem:** Sınıf Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (İçsel – Dışsal), onların seçme şansına göre bir değişiklik göstermekte midir?

**Tablo 7.1.**

*İçsel Faktörlerin Seçme Şansı Değişkenine Göre Analizi*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Değişken | Kategori | N | **x̄** | ss | t | p |
| Seçme Şansı | Evet Seçerdim  Hayır Seçmezdim | 67  27 | 4,0  3,28 | 0,45  0,69 | 5,89 | 0,00 |

Yapılan Independent Samples Test’inin analizi sonucuna göre Seçme Sanşı değişkeninin öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine karşı içsel doyumları arasında istatiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmiştir. (t=5,893 ; p < 0,05) Bu farkın kimin lehine olduğunu belirlemek için Tablo 7.1 incelendiğinde Seçme Sanşı değişkeninde Evet Seçerdim diyenlerin öğretmenlik mesleğine karşı içsel doyum ortalamalarının (X=4,0) Hayır Seçmezdim diyenlerin öğretmenlik mesleğine karşı içsel doyum ortalamalarından (X=3,28) daha yüksek olduğu, sonuç olarak Evet Seçerdim Diyenlerin öğretmenlik mesleğine karşı daha olumlu bir içsel doyuma sahip oldukları belirlenmiştir.

**Tablo 7.2**

*Dışsal Faktörlerin Seçme Şansı Değişkenine Göre Analizi*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Değişken | Kategori | N | **x̄** | ss | t | p |
| Seçme Şansı | Evet Seçerdim  Hayır Seçmezdim | 67  27 | 3,42  2,66 | 0,60  0,56 | 5,68 | 0,00 |

Yapılan Independent Samples Test’inin analizi sonucuna göre Seçme Sanşı değişkeninin öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine karşı dışsal doyumları arasında istatiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmiştir. (t=5,678 ; p < 0,05) Bu farkın kimin lehine olduğunu belirlemek için Tablo 7.2 incelendiğinde Seçme Sanşı değişkeninde Evet Seçerdim diyenlerin öğretmenlik mesleğine karşı dışsal doyum ortalamalarının (X=3,42) Hayır Seçmezdim diyenlerin öğretmenlik mesleğine karşı içsel doyum ortalamalarından (X=2,66) daha yüksek olduğu, sonuç olarak Evet Seçerdim Diyenlerin öğretmenlik mesleğine karşı daha olumlu bir dışsal doyuma sahip oldukları belirlenmiştir.

**4.2.5** **Beşinci Alt Problem:** Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (İçsel – Dışsal), öğretmenlik mesleğini seçme nedenine göre bir değişiklik göstermekte midir?

**Tablo 8.1.**

*İçsel Faktörlerin Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni Değişkenine Göre Analizi*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| İçsel Doyum | Kareler toplamı | Sd (serbestlik derecesi) (df) | Kareler ortalaması | F | p |
| Gruplar arası | 0,659 | 2 | 0,329 | 0,85 | 0,43 |
| Grup içi | 35,418 | 91 | 0,389 |  |  |
| Toplam | 36,076 | 93 |  |  |  |

Yapılan One-Way Anova Test’inin analizi sonucuna göre Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni değişkeninin öğretmenlik mesleğine karşı içsel doyumları arasında istatiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmemiştir. (F=0,846; p > 0,05). Elde edilen bulgulara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 8.2’ verilmiştir.

**Tablo 8.2**

*Dışsal Faktörlerin Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni Değişkenine Göre Analizi*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| İçsel Doyum | Kareler toplamı | Sd (serbestlik derecesi) (df) | Kareler ortalaması | F | p |
| Gruplar arası | 0,405 | 2 | 0,20 | 0,43 | 0,65 |
| Grup içi | 43,232 | 91 | 0,48 |  |  |
| Toplam | 43,637 | 93 |  |  |  |

Yapılan One-Way Anova Test’inin analizi sonucuna göre Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni değişkeninin öğretmenlik mesleğine karşı dışsal doyumları arasında istatiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmemiştir. (F=0,427; p > 0,05)

**BEŞİNCİ BÖLÜM**

**SONUÇ VE ÖNERİLER**

**5.1. Sonuç**

Bu bölümde, Denizli ilinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacı ile planlanan ve yürütülen çalışmadan elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin yarıdan çoğunun “Bayan” olduğu (%51.1), büyük bir çoğunluğunun “Lisans” düzeyinde eğitim aldığı (%73.4), büyük bir çoğunluğunun “Seçme Şansı” olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçmek istediği(%71.3), büyük bir çoğunluğunun öğretmenlik mesleğini “Kendi İsteği” ile seçtiği ve görev yaptığı okula “Atanma Şekli” kendi isteğiyle olduğu (%60.6) tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerden bayanların öğretmenlik mesleğine karşı daha olumlu bir içsel doyuma sahip oldukları, dışsal doyumda ise cinsiyete göre bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir.

“Eğitim Durumu” değişkeninin öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine karşı içsel doyumları arasında “Ön Lisans” mezunlarının öğretmenlik mesleğine karşı dışsal doyum ortalamalarının, “Lisans” mezunlarının öğretmenlik mesleğine karşı dışsal doyum ortalamalarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerde görev yaptığı okula “Atama Şekli” değişkeninde öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumlarında anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerde Seçme Sansı değişkeninde “Evet Seçerdim” diyenlerin öğretmenlik mesleğine karşı içsel doyum ortalamalarının “Hayır Seçmezdim” diyenlerin öğretmenlik mesleğine karşı içsel doyum ortalamalarından daha yüksek olduğu, belirlenmiştir. Yine “Seçme Şansı” değişkeninin öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine karşı dışsal doyumları arasında “Evet Seçerdim” diyenlerin “Hayır Seçmezdim” diyenlere göre öğretmenlik mesleğine karşı daha olumlu bir dışsal doyuma sahip oldukları belirlenmiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerde “Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni” değişkeninin öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumlarında anlamlı bir fark oluşturmadığı belirlenmemiştir.

**5.2. Öneriler**

Denizli ilinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacı ile planlanan ve yürütülen çalışma neticesinde aşağıdaki öneriler yapılabilir

* Öğretmenlerin yüksek lisans ve doktora eğitimi almaları desteklenmelidir. Yüksek lisans ve doktora eğitimi almakta olan öğretmenlere eğitimleri süresinde ücretli izin hakkı verilmeli ya da eğitim kurumunun bulunduğu yerleşim biriminde eğitim süresince görev yapma hakkı verilmelidir.
* Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılacak hazırlanacak olan eylem planıyla öğretmenlik mesleği gençler tarafından tercih edilen bir meslek haline getirilmelidir.
* Öğretmenlerin atama ve yer değiştirme işlemleri ile ilgili yeni bir düzenleme yapılmalıdır. Öğretmenler kendi istekleri de dikkate alınarak mümkün olan en üst düzeyde görev yapmak istedikleri kurumlara atanmalıdır.
* Öğretmenlerin ücretleri (maaş, ek ders), sosyal hakları ve özlük hakları gözden geçirilerek refah düzeyleri arttırılmalıdır.

**KAYNAKÇA**

Adıgüzel, Z. ve Ünsal, Y. (2011). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 2*(4),*49-74.*

Ağan, F. (2002). *Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgörenlerin iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama, *Akdeniz İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2*(4),1-25.

Akkan, Ö. (2008). Milli eğitime bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Aliyev, R. (2004). *Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumu açısından karsılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

ANON. İlköğretim ve Eğitim Kanunu. (2012). T.C. Resmi Gazete, 6287, 30 Mart 2012.

ANON. Milli Eğitim Temel Kanunu. (1973). T.C. Resmi Gazete, 14574, 24 Haziran 1973.

ANON. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. (2010). T.C. Resmi Gazete, 27573, 06 Mayıs 2010.

ANON. Türk Dil Kurumu. (2011). Türkçe Sözlük. Ankara.

ANON. Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği. (2012). T.C. Resmi Gazete 28360, 21 Temmuz 2012.

Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, *10*(1), 18-25.

Aydın, D. (2006). *Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu.* Yayımlanmamışyüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aydın, M. (1986). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. (2. Basım), Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.

Aydın, M. (1998). *Eğitim Yönetimi*. Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.

Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu.* Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Balcı, G. (1989). *Özendirme kuramlarının işgören verimliliği ile ilişkilendirilmesi.* Yayımlanmamışyüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranışın Yönetimi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara.

Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü.* Gül Yayınevi, Ankara.

Başer, U. M. ve Özel, A. (2013). İlköğretim okulu müdürlerinin iş doyum düzeyleri. *e-İnternational Journal Of Educational Research,* Vol. 4;47-62. Web: http://e-ijer.com/ijer/index.php/files/article/view/4.1.0 adresinden 15 Aralık 2013’te alınmıştır.

Baysal, C. ve Tekarslan, E. (1996). *İşletmeler İçin Davranış Bilimleri*. Avcıoğlu Basım Yayın, İstanbul.

Bektaş, H. (2003). *İş doyum düzeyi farklı olan öğretmenlerin psikolojik belirtilerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Bingöl, D. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (4. Basım), Beta Yayınevi, İstanbul.

Budak, G. (1999). İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol. İzmir Ticaret Odası Yayınları, İzmir.

Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve denetim odağı ilişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Cüceloğlu, D. (1993). *İnsan ve Davranışı*. (4.baskı), Remzi Kitabevi, İstanbul.

Çarıkçı, İ.H. (2004). Hizmet işletmelerinde çalışan kamu ve özel sektör personelinin iş tatmininin karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, *37*(4), 83-95.

Çelik, V. (2000). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Davis, K. (1982). *İşletmelerde insan davranışı*.(Çev. Kemal Tosun). İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul (Eserin orijinali 1977’de yayımlandı).

Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Demirel, F. (2006). *Sınıf Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Denizli ili örneği).* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma.* Yayımlanmamış doktora tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, İzmit.

Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresinin karsılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Erdem, F. (1996). *İşletme Kültürü*. Friedrich- Naumann Vakfı Yayınları, Ankara.

Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. Dönence Basım Yayın Hizmetleri, İstanbul.

Erel, E. (2004). *İlköğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumları.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Yayıncılık, İstanbul.

Eren, V. (2006). Üç boyutlu bir yaklaşım olarak örgütsel tükenme. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(10), 40-51.

Eroğlu, F. (2006). *Davranış bilimleri*. Beta Basım A.Ş., İstanbul.

Ertürk, S. (1994). *Eğitimde program geliştirme*. Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.

Gençer, A. (2002). *Öğretmenlerin iş doyumu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Gergin, B. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Gülay, H. E. (2006). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması (Kocaeli ili örneği).* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Gülten, İ. (1990). *Çalışanların iş doyumu üzerine bir inceleme*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara.

Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu: Malatya ili örneği*, Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumu ve güdülenme*. Özen Yayımcılık, Ankara.

Halis, M. (1998). *Toplam kalite uygulamalarında müşteri tatminini etkileyen faktörler ve bir uygulama.* Yayımlanmamış doktora tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.

Hışman, Y. (2003). *İş tatminine tanımsal bir yaklaşım ve çalışanların iş tatminine bakış açıları üzerine bir araştırma.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*. *25*(1), 317-334

Karaca, B. (2007). İlköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir çalışma: Ankara’daki devlet ve özel okulların karsılaştırılması. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Karagözoğlu, G., Arıcı, H., Bülbül, S. ve Çoker N. (1995). *Türkiye’de öğretmen eğitim politikaları ve modelleri*. Milli Eğitim Basımevi Yayınları, Ankara

Kaya, F. T. (2005). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık: Polis Akademisi Başkanlığı’nda bir uygulama*, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kazancı, O. (1989). *Eğitim psikolojisi*. Kazancı Kitap Ticaret, Ankara.

Kim, S. (2004), Organizational support of career development and job satisfaction*,* *Review of Public Personal Administration*, 22 (4), 276-294.

Koçel, T. (2005), *İşletme Yöneticiliği.* Arıkan Basım Yayım Dağ.Ltd.Şti. İstanbul.

Ma, X., MacMillan, R. B. (1999), Influences of workplace conditions on teachers job satisfaction. The *Journal of Educational Research*, 93(1), 39-47.

Naktiyok, A. ve Küçük, O. (2003). İşgören (iç müşteri) ve müşteri (dış müşteri) tatmini, işgören tatmininin müşteri tatmini üzerine etkileri: ampirik bir değerlendirme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17*(1-2), 225-243.

Newby, J. E. (1999). *Job Satisfaction of Middle School Principals in Virginia .*(Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.

Oral, S. ve Kuşluvan Z. (1997). Motivasyon Konusunda Oluşturulan Yaklaşımlar ve İşletmelerde Motivasyonu Artırmaya Yönelik Olarak Kullanılan Araçlar*. Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi.* 3(2), 93-115.

Özcan, Y. (2006). *İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini ile yöneticileri için algıladıkları liderlik davranışı arasındaki ilişki düzeyi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yedi Tepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi,* Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış.* Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Öztürk, A. ve Güzelsoydan, Y. S. (2001). Büyük mağazalarda çalışan personelin iş doyumu üzerine Çukurova bölgesinde bir araştırma*.* *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 15(1), 332-345.

Öztürk, A. ve Özdemir, F. (2003). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 17*(1), 189-202.

Peterson, D. K., Puia, G. M., and Suess, F. R. (2003). An Exploration Of Job Satisfaction And Commitment Among Workers in Mexico. *Journal of Liedership and Organizational Studies,* *10*, 73-88.

Rahman, S. A. (2001). *An Investigation into Teachers’ Career Satisfaction in the State of Sarawak Malaysia.(Doctoral dissertation, The University of Western Australia).*

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji.* Ezgi Kitabevi, Bursa.

Sarpkaya, R. (2000). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu. *Amme İdaresi Dergisi. 33*(2), 111-124.

Sat, S. (2011). *Örgütsel ve bireysel özelikler açısından iş doyumu ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki: Alanya’da banka çalışanları üzerinde bir inceleme.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Schultz, D.P. and Schultz, S.E. (1998). *Psychology and Industry today: An introduction to industrial and organizational psychology*. Macmillan Publishing Company, New York

Serengil, F. K. (1997). *Milli Eğitim Bakanlığı’nda Görevli Müfettişlerin Örgütlerindeki Yönetim Uygulamalarını Algılamaları İle İş Doyumları Arasındaki İlişkiler.* Yayımlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Stemple, Jr, J. D. (2004). *Job Satisfaction Of High School Principals in Virginia*. ( Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.

Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 9(18), 160-174.

Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Tahta, F.(1995). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Taymaz, H. (2003). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi.* Pegem A Yayınları, Ankara.

Tekin, H. (1993) Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. Yargı Yayınları , Ankara

Tellioğlu, A. (2004). *İstanbul ili Beyoğlu İlçesi’nde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Thompson, B.L. (2003). *Yönetim fonksiyonları.* (Çev: Vedat G. Diker). Hayat Yayınları, İstanbul (Eserin orijinali 1998’de yayımlandı).

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.

Türkoğlu, M. (2008). *Genel liselerde örgütsel kültürün iş doyumuna etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Uçan, A. (2011). Türkiye'de öğretmenliğin meslekleşme koşulları ve ölçütleri. Web: [http://www.meb.gov.tr/belirligunler/24kasim2011/ogretmenlik/ogretmenlik\_kosullari.html 17/02/2013](http://www.meb.gov.tr/belirligunler/24kasim2011/ogretmenlik/ogretmenlik_kosullari.html%2017/02/2013)’te alınmıştır.

Ulusoy, T. (1993). *İşletmelerde iş tatmini ve karşılaştırmalı bir uygulaması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Uslu, M. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışman ve rehberlik uzmanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karsılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Varış, F. (1994). *Eğitim bilimine giriş*, Atlas Kitapevi, Ankara.

Yazıcıoğlu, İ. ve Sökmen, A. (2007). Otel işletmelerinin yiyecek içecek departmanlarında görev yapan işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin değerlendirilmesi: Adana’da bir uygulama. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 193-200.

Yelboğa, A. (2007), Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi,* 4(2), 12-18.

Yüksel, Ö. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Gazi Kitabevi, Ankara.

**EKLER**

Ek A:

**DENİZLİ İL MERKEZİNDE BULUNAN İLKOKULLARDA GÖREV YAPAN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**(Anket Formu)**

**Değerli Meslektaşım,**

Bu anketten elde edilecek sonuçlar ***‘‘Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi’’*** projesine veri olarak kullanılacaktır. Araştırma sonuçlarının geçerliliği için, anketteki soruları içtenlikle ve tam olarak cevaplamanız gerekmektedir.

Anket sonuçları, başka hiçbir amaç için kullanılmayacak ve üçüncü kişilerin eline geçmeyecektir. Ankete isim ya da kimliğinizle ilgili herhangi bir bilgi yazmanız gerekmemektedir.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

**Salim ÖZEL**

**Pamukkale Üniversitesi**

**Eğitim Bilimleri Enstitüsü**

**1. Öğretmene İlişkin Özellikler**

1- Cinsiyet:

1. ( ) Erkek 2. ( ) Kadın

2- Yaş: …………… yaşında.

3- Eğitim durumu:

1. ( ) İki Yıllık Eğitim Enstitüsü 2. ( ) Üç Yıllık Eğitim Enstitüsü

3. ( ) Ön Lisans 4. ( ) Lisans

5. ( ) Yüksek Lisans 6. ( ) Doktora

4.Öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi: ………… yıl.

5. Öğretmenlik mesleğini seçme nedeni:

1. ( ) Kendi isteğimle

2. ( ) Sınav puanım bu bölüme yettiği için

3. ( ) Yakınlarımın tavsiyesi ile

4. ( ) Diğer (açıkla):……………………………….

6. Görev yaptığı okula atanma şekli:

1. ( ) Kendi isteğimle 2. ( ) Norm fazlası olduğum için

3. ( ) Eş özrü nedeniyle 4. ( ) Diğer (açıkla):………

7.Seçme şansı olsa tekrar öğretmenliği seçme durumu:

1. ( ) Evet seçerdim 2. ( ) Hayır seçmezdi

**2. Öğretmenin İş Doyumu:**

Lütfen duygu ve düşüncelerinizi yansıtacak en uygun seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Mesleğimden, | | Hiç Memnun  Değilim  (1) | Memnun Değilim  (2) | Kararsızım  (3) | Memnunum  (4) | Çok  Memnunum  (5) |
| 1 | Beni her zaman meşgul etmesi bakımından | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 2 | Bağımsız çalışma imkânımın olmasından | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 3 | Ara sıra değişik şeyler yapabilme  şansımın olmasından | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 4 | Toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 5 | Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 6 | Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 7 | Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını  bana vermesi bakımından | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 8 | Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 9 | Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi  hissetmem açısından | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 10 | Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 11 | Kendi yeteneklerimi kullanarak  bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 12 | İşimle ilgili alınan kararların  uygulamaya konması bakımından | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 13 | Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret yönünden | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 14 | Terfi imkânımın olması yönünden | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 15 | Kendi fikir ve kanaatlerimi  rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 16 | Çalışma şartlarım bakımından | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 17 | Çalışma arkadaşlarımın birbiriyle anlaşmaları açısından | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 18 | Yaptığım işten dolayı takdir edilmem açısından | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 19 | Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 20 | Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme fırsatı vermesinden | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |

|  |  |
| --- | --- |
| **Kişisel Bilgiler** | |
| Adı | Salim |
| Soyadı | ÖZEL |
| Doğum yeri ve tarihi | Kale 15.11.1976 |
| Uyruğu | T.C. |
| İletişim adresi ve telefonu | Hacıkaplanlar Mah. Barış Cad. No:25 D:11 Pamukkale/DENİZLİ  0 533 576 92 73 |
| **Eğitim** | |
| İlkokul | Ertuğrul Gazi İlkokulu Kuyucak - AYDIN |

Ek B:

|  |  |
| --- | --- |
| Ortaokul | 50. Yıl Ticaret Lisesi Nazilli - AYDIN |
| Ortaöğretim | Denizli Lisesi - DENİZLİ |
| Yükseköğretim (Lisans) | Pamukkale Üniversitesi - Eğitim Fakültesi - Sınıf Öğretmenliği |
| Yükseköğretim (Yüksek Lisans) | Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü DENİZLİ |
| **Yabancı Dil** | |
| İngilizce | |
| **Mesleki Deneyim** | |
| 1999-2003 | Bitlis Merkez Çalıdüzü İlköğretim Okulu Müdür Yetkili Öğretmen |
| 2003-2009 | Denizli Çameli Karabayır İlköğretim Okulu Müdür Yetkili Öğretmen |
| 2009-2013 | Denizli Çameli Atatürk İlköğretim Okulu Müdürü |
| 2013-2014 | Denizli Merkezefendi Sevindik Ortaokulu Müdürü |
| 2014- | Denizli Pamukkale Atatürk Ortaokulu Müdürü |