

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Durak TOPRAK

İLKÖĞRETİM OKULU SINIF VE ÖZEL SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM
DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Danışman

Yrd.Doç.Dr.İlhan GÜNBAI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2007

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Durak TOPRAK

İLKÖĞRETİM OKULU SINIF VE ÖZEL SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM
DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Danışman

Yrd.Doç.Dr.İlhan GÜNBAI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2007

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
TANIMLAR.....	ix
ÖZET.....	x
SUMMARY.....	xi
ÖNSÖZ.....	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ KURAMSAL BİLGİLER.....	3
1.1. İş Doyumunu Kavramının Tanımlanması.....	3
1.1.1. İş Doyumunun Önemi.....	6
1.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	8
1.2.1. İş Doyumunu Etkileyen İşe Bağlı Faktörler.....	9
1.2.1.1. İş ve Niteliği.....	9
1.2.1.2. Yönetim ve Denetim Biçimi.....	11
1.2.1.3. Ücret ve Sosyal Haklar.....	14
1.2.1.4. İşin Düzeyi (Statü).....	17
1.2.1.5. Yükselme Olanakları (Terfi).....	18
1.2.1.6. Fiziki Şartlar ve Çalışma Şartları.....	19
1.2.1.7. İş Güvencesi ve Örgütsel Güven.....	21
1.2.1.8. Çalışanlar Arası İlişkiler.....	23
1.2.1.9. Karara Katılma.....	24
1.2.1.10. Ödüllendirme ve Takdir.....	26
1.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler.....	27
1.2.2.1. Cinsiyet.....	27
1.2.2.2. Yaş.....	29
1.2.2.3. Kıdem.....	30
1.2.2.3. Öğrenim Durumu.....	32
1.3. İş Doyumu ile İlgili Kavramlar.....	33
1.3.1. İş Doyumu, Verimlilik ve Performans.....	33
1.3.2. İş Doyumu ve Moral.....	35
1.3.3. İş Doyumu ve Stres.....	37

1.3.4. İş Doyumu ve Devamsızlık.....	40
1.3.5. İş Doyumu ve Sağlık Sorunları.....	42
1.3.6. İş Doyumu ve İşgören Devri.....	43

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU KURAMLARI.....	46
2.1. İçerik (Kapsam) Kuramları.....	47
2.1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı.....	47
2.1.2. Herzberg'in İki Faktör Kuramı.....	49
2.1.3. Alderfer'in Erg Kuramı.....	54
2.1.4. McClelland'ın Başarı Motivasyonu Kuramı.....	56
2.2. Süreç Kuramları.....	58
2.2.1. Bekleyiş Kuramları.....	58
2.2.1.1. Vroom'un Beklenti Kuramı.....	58
2.2.1.2. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı.....	60
2.2.2. Edimsel Şartlandırma Kuramı.....	62
2.2.3. Eşitlik Kuramı.....	65
2.2.4. Amaç Kuramı.....	66
2.2.5. Cranny ve Smith'in Basitleştirilmiş Süreç Kuramı.....	69

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	70
3.1. Yurtiçi Araştırmalar.....	70
3.2. Yurtdışı Araştırmalar.....	77

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SINIF VE ÖZEL SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA.....	84
4.1. Problem Durumu.....	84
4.2. Problem Cümlesi.....	87
4.3. Alt Problemler.....	88
4.4. Araştırmanın Önemi.....	88
4.5. Sınırlılıklar.....	89
4.6. Araştırma Yöntemi.....	89
4.6.1. Araştırma Modeli.....	89

4.6.2. Evren ve Örneklem ve Verilerin Toplanması.....	90
4.6.3. Veri Toplama Aracı ve Geliştirilmesi.....	92
4.6.3.1. Faktör ve Madde Analizleri.....	93
4.6.3.2. İş Doyumu Anketi Faktör Analizi Sonuçları.....	93
4.6.4. Verilerin Çözümü ve Yorumu.....	98
4.6.5. Bulgular ve Yorum.....	99
4.6.5.1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı.....	99
4.6.5.2. İlköğretim Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumları Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar	102
4.6.5.3. İlköğretim Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumları Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	105
4.6.5.4. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	110
4.6.5.4.1. Araştırmaya Katılan Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yeri Değişkenine İlişkin Bulguları.....	110
4.6.5.4.2. Araştırmaya Katılan Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine İlişkin Bulguları.....	115
4.6.5.4.3. Araştırmaya Katılan Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguları.....	123
4.6.5.4.4. Araştırmaya Katılan Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin Kıdem Değişkenine İlişkin Bulguları.....	129
4.6.5.4.5. Araştırmaya Katılan Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulguları.....	136

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	144
5.1. Sonuçlar.....	144
5.2. Öneriler.....	146
5.3. Araştırmacılara Öneriler.....	148
Kaynakça.....	149
EKLER.....	161

Ek-1. İş Doyumu Anketi.....	162
Ek-2. Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden Alınan İzin Belgesi.....	166
Özgeçmiş.....	167

TABLOLAR LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablolar</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 2.1.	Hijyen ve Motivasyon Faktörleri	51
Tablo 2.2	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile Herzberg'in Çift Faktör Kuramı'nın Karşılaştırılması.....	53
Tablo 2.3	Alderfer'in VİG Teorisi'ne Göre İhtiyaçlar.....	55
Tablo 4.1	Evrende Anket Uygulanan Okullar Listesi, Anketlerin Okullara ve Branşlara Göre Dağılımı ve Anketlerin Geri Dönüş Sayıları.....	90
Tablo 4.2	Derecelendirmeli Soruların İş Doyumu Etkenlerine Göre Dağılımı.....	95
Tablo 4.3	İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarına Göre Madde Yük Değerleri, Alfa ve Varyans Değerleri	96
Tablo 4.4	Anket Maddelerinin Derece, Seçenek ve Puan Sınırları.....	99
Tablo 4.5	Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet ve Görev yerlerine Göre Dağılımları.....	100
Tablo 4.6	Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin Yaş ve Görev yerlerine Göre Dağılımları.....	100
Tablo 4.7	Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet Yılı ve Görev Yerlerine Göre Dağılımları.....	101
Tablo 4.8.	Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin Öğrenim Durumu ve Görev Yerlerine Göre Dağılımları.....	101
Tablo 4.9	Deneklerin İş Doyum Ölçeğindeki Sorulara Verdikleri Cevapların Ortalama Puanları.....	102
Tablo 4.10	İlköğretim Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarının Her Birine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	105
Tablo 4.11	İş Niteliği ve Kendini Geliştirme Boyutundaki Maddelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	106
Tablo 4.12	Yönetim ve Denetim Biçimi Boyutundaki Maddelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	107
Tablo 4.13	Ödentiler Boyutundaki Maddelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	108
Tablo 4.14	Çalışma Koşulları Boyutundaki Maddelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	109
Tablo 4.15	Çalışanlar Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	110

Tablo 4.16	İş Niteliği ve Kendini Geliştirme Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Görev Yeri Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları.....	111
Tablo 4.17	Yönetim ve Denetim Biçimi Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Görev Yeri Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları.....	112
Tablo 4.18	Ödentiler Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Görev Yeri Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları.....	113
Tablo 4.19	Çalışma Koşulları Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Görev Yeri Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları.....	114
Tablo 4.20	Çalışanlar Arası İlişkiler Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Görev Yeri Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları.....	115
Tablo 4.21	Yaş Gruplarına Göre İş Niteliği ve Kendini Geliştirme Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	116
Tablo 4.22	Yaş Gruplarına Göre Yönetim ve Denetim Biçimi Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	117
Tablo 4.23	Yaş Gruplarına Göre Ödenti Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	119
Tablo 4.24	Yaş Gruplarına Göre Çalışma Koşulları Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	120
Tablo 4.25	Yaş Gruplarına Göre Çalışanlar Arası İlişkiler Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	122
Tablo 4.26	İş Niteliği ve Kendini Geliştirme Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre t- Testi Sonuçları.....	124
Tablo 4.27	Yönetim ve Denetim Biçimi Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre t- Testi Sonuçları.....	125
Tablo 4.28	Ödentiler Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre t- Testi Sonuçları.....	126
Tablo 4.29	Çalışma Koşulları Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre t- Testi Sonuçları.....	127
Tablo 4.30	Çalışanlar Arası İlişkiler Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre t- Testi Sonuçları.....	128
Tablo 4.31	Kıdeme Göre İş Niteliği ve Kendini Geliştirme Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	129
Tablo 4.32	Kıdeme Göre Yönetim ve Denetim Biçimi Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	130
Tablo 4.33	Kıdeme Göre Ödentiler Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	

	Sonuçları.....	132
Tablo 4.34	Kıdeme Göre Çalışma Koşulları Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	133
Tablo 4.35	Kıdeme Göre Çalışanlar Arası İlişkiler Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	135
Tablo 4.36	Öğrenim Durumlarına Göre İş Niteliği ve Kendini Geliştirme Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	137
Tablo 4.37	Öğrenim Durumlarına Göre Yönetim ve Denetim Biçimi Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	138
Tablo 4.38	Öğrenim Durumlarına Göre Ödentiler Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	139
Tablo 4.39	Öğrenim Durumlarına Göre Çalışma Koşulları Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	140
Tablo 4.40	Öğrenim Durumlarına Göre Çalışanlar Arası İlişkiler Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	142

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1.1	İş Doyumu ve Yaş Değişkeni İlişkisi.....29
Şekil 1.2	Porter ve Lawler'in Kuramsal Modeli.....34
Şekil 1.3.	İş Doyumu ve Verimlilik Arasındaki İlişki.....34
Şekil 1.4	Getzels-Guba Moral Modeli.....36
Şekil 2.1	Gereksinim Hiyerarşisinin İşte Doyurulması.....48
Şekil 2.2	Geleneksel İzah Karşısında Herzberg'in Yaklaşımı.....50
Şekil 2.3	Maslow ve Herzberg'in Güdüleme Durum İlişkisi.....52
Şekil 2.4	Vroom'un Beklenti-Valans / Değerlik Kuramı.....59
Şekil 2.5	Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı.....61
Şekil 2.6	Güdülemede Pekiştirme Modeli.....63
Şekil 2.7	Adams'ın Eşitlik Formülü.....65
Şekil 2.8	Amaçlar ile İş Başarısı Arasındaki İlişkiler.....67
Şekil 2.9	Smith ve Cranny Motivasyon Modeli.....69
Şekil 4.1	Örneklem Sayısı ve Anketlerin Geri Dönüş Oranları.....91

TANIMLAR

Özel Sınıf: Resmi ilköğretim okullarında, durumları ayrı bir sınıfta eğitim görmeyi gerektiren öğrenciler için yetersizlik türü, eğitim performansları ve özelliklerine göre açılan sınıfları ifade etmektedir.

İlköğretim Okulu: Bünyesinde özel sınıfları barındıran, 1-8 arası sınıflara eğitimin verildiği, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okulları ifade etmektedir.

Sınıf Öğretmeni: Antalya il merkezinde özel sınıfı bulunan 31 resmi ilköğretim okulunda 1-5 arası sınıflarda görev yapan öğretmenlerdir.

Özel Sınıf Öğretmeni: Antalya il merkezinde özel sınıfı bulunan 31 resmi ilköğretim okulunda, özel sınıfta görev yapan öğretmenlerdir.

Özel Eğitime İhtiyacı Olan Birey: Çeşitli nedenlerle bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından beklenen düzeyden anlamlı farklılık gösteren bireyi ifade etmektedir (Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği, 2006).

Özel eğitim: Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitim ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri, bu bireylerin tüm gelişim alanlarındaki özellikleri ile akademik disiplin alanlarındaki yeterliliklerine dayalı olarak uygun ortamlarda sürdürülen eğitimi ifade etmektedir (Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği, 2006).

Doyum: 'Eldekinden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanaat, bazı istekleri giderme, tatmin (TDK, 2007)

İş Doyumu: "İşgörenin yaptığı işe ilişkin beklentileri ve bu beklentileri karşılama düzeyine göre oluşan, olumlu ya da olumsuz tutumlarının tamamıdır.

ÖZET

Bu çalışmada İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin “iş niteliği ve kendini geliştirme, yönetim ve denetim biçimi, ödentiler, çalışma koşulları ve çalışanlar arası ilişkiler” etkenlerinde; cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır.

Antalya il merkezinde özel sınıfı bulunan 31 resmi ilköğretim okulu, örneklem alma yoluna gidilmeyerek çalışma evreni olarak alınmıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen iş doyum ölçeği, bu evren üzerinde uygulanarak, 42’si özel sınıf öğretmeni ve 355’i sınıf öğretmeni olmak üzere toplam 397 öğretmenden veriler elde edilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde t-Testi ve Anova (farklılık durumuna göre, Tukey HSD Testi ve Dunnett C) kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre: Sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenler, "İş Niteliği ve Kendini Geliştirme", "Yönetim ve Denetim Biçimi", alt boyutlarında yüksek düzeyde, "Çalışma Koşulları", "Çalışanlar Arası İlişkiler" alt boyutlarında orta düzeyde, "Ödentiler" boyutunda düşük düzeyde doyum sağlamışlardır. İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenleri; en yüksek doyumunu ($\bar{X}=4,02$) "İş Niteliği ve Kendini Geliştirme", en düşük doyumunu ise ($\bar{X}=1,98$) "Ödentiler" alt boyutundan sağlamışlardır. Sınıf ve özel sınıf öğretmenleri arasında sadece "Yönetim ve Denetim Biçimi" alt boyutunda anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Özel sınıf öğretmenleri yönetim ve denetim biçimi boyutunda sınıf öğretmenlerinden daha fazla doyum sağlamışlardır.

Bununla birlikte cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim durumu gibi değişkenlerin, sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin çeşitli boyutlarda iş doyum düzeyleriyle ilişkili olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koyan bulgulara ulaşılmıştır.

SUMMARY

In this study, it was studied whether job satisfaction level of primary school teachers and special primary school teachers related to “work itself and self-development, management and supervision, payment, work conditions, interpersonal relations” were different according to gender, age, seniority and education level variables.

In the centre of Antalya, 31 official primary schools which had special education classes were taken as samples. Job satisfaction questionnaire developed by the researcher was applied to 42 special primary school teachers and 355 primary school teachers totally. The data were analyzed by t-Test for Equality of means and Analysis of Variance (according to the significant differences, Turkey HSD Test and Dunnett C).

According to the results of research, it was determined that general job satisfaction level of primary school teachers and special primary school teachers were at the medium level. All the teachers rated high degree at “work itself and self-development” and “management and supervision”; medium at “working conditions and interpersonal relations” and low in payment. Primary school teachers and special primary teachers scored the highest job satisfaction at “work itself and self-development ($\bar{X}=4,02$) , lowest job satisfaction at “payment ($\bar{X}=1,98$). There was a significant difference at “management and supervision” between level of job satisfaction of primary school teachers and special primary school teachers. Special primary school teachers were more satisfied than the primary school teachers with management and supervision.

Additionally gender, age, seniority and education level of teachers were significantly different according to level of job satisfaction.

ÖNSÖZ

Bu çalışmada,

Sabırları ve destekleriyle bana güç veren ve hiç yanımdan ayrılmayan sevgili eşim Arzu'ya ve tatlı kızım Ecenaz'a, teşekkür ederim.

Beni cesaretlendirerek çalışmama yön veren ve sonsuz güvenini hissettiğim değerli danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. İlhan GÜNBAYI'ya teşekkür ederim.

Eğitimim süresince üzerimde emeği bulunan değerli üniversite hocalarımızdan, Sayın Yrd. Doç. Dr. Türkan MUSTAN'a, Sayın Yrd. Doç. Dr. Ali SABANCI'ya ve Sayın Prof. Dr. Mualla BİLGİN AKSU'ya teşekkür ederim.

Eğitimim süresince dostluklarından ve yardımlarından dolayı, değerli arkadaşım Arş. Gör. Ahmet ŞAHİN başta olmak üzere tüm araştırma görevlisi arkadaşlarıma, aynı sınıfı paylaştığım Ebru ÖZÇAKAR'a ve Kenan YAZICI'ya teşekkür ederim.

Ağabeylerim Kerem ve Ali'ye, yakın arkadaşım Sebahattin ve eşi Şerife'ye verdikleri destek için teşekkür ederim.

Zamanını ayırarak anketleri yanıtlayan tüm öğretmen arkadaşlara ve emeği geçen herkese teşekkür ederim.

Durak TOPRAK

GİRİŞ

Örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmesi ve gelişmesi, çoğunlukla çalışanların bireysel amaçları ve örgütsel amaçların uyumu sonucunda mümkün olabilmektedir. Ancak, örgütlerin kesin biçimde belirlenmiş amaçları, eksiksiz tanımlanmış kuralları ve çok karmaşık yapıları vardır. Bu nedenle, çoğu zaman örgütlerin bu yapıları ile bireyin amaç ve beklentileri çatışabilmektedir. Bireylerin amaçlarına ulaşmada karşılarına çıkan örgütün iç ve dış çevresinden ya da kendinden kaynaklanan engeller, çalışanlarda karmaşık duygu ve düşünceler oluşturabilmektedir.

Bunun yanında, insan yaşamının önemli bir bölümü çalışma ortamlarında geçmekte ve çalışanlardan en üst düzeyde çalışma performansı göstermeleri istenmektedir. Bireyler, ihtiyaçlarının tatmin edildiği ve beklentilerinin gerçekleştiği oranda verimli olmaktadır. Günümüzde insanlar, iş olanaklarını; başarı sağlama, toplumda saygın bir yer edinme, başarıya ulaşma, kendini kabul ettirme ve kendi kişiliğine saygı gibi psikolojik ve sosyal ihtiyaçların doyurulması açısından değerlendirmektedir. İş alanlarının tamamının yüksek saygı ve gelir imkânı sunan, uygun çalışma koşulları sağlayan yerler olarak değerlendirilemeyeceği açıktır. Çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıklarının, örgütlerin sağlıklı büyümesi, gelişmesi ve hedeflerine ulaşmasıyla ilgili olduğu bilinen bir gerçektir.

Genel olarak, iş yerlerinde var olan problemleri ortaya çıkarmak, devamsızlık ve işten ayrılmaların nedenlerini açıklamak, çalışanların iş yerlerine karşı olan tutum, davranış ve düşüncelerini belirlemek, yönetenlerle yönetilenler arasındaki ilişkilere yön vermek ve aralarında iyi bir iletişim kurmalarını sağlamak amacıyla iş doyumunu araştırmaları yapılmaktadır. İş doyumunun düşüklüğü, çalışma şartlarının bozulduğunu gösteren önemli bir etken olarak kabul edilmektedir. İş doyumunu kavramı, özellikle lider ve yöneticilerin önemle üzerinde durduğu bir konudur. İşyerinde verimin artırılabilmesi, hizmet kalitesinin yükseltilebilmesi, devamsızlıkların azalması, kuruma olan bağlılığın artışı ve çalışanların motive edilebilmesi için iş doyumunun belirlenmesi önemlidir.

Eğitim örgütlerinde ortak amaç için hareket eden en etkili öğelerden birisi olan öğretmenlerin de iş doyumlarının en üst seviyelere çıkartılması, örgütün ve bireyin refahı ve mutluluğu açısından önem taşımaktadır.

Bu amaçla araştırmada, ilköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri belirlenerek, alt boyutlar ve çeşitli değişkenler açısından değerlendirmelerinin yapılmasına çalışılmıştır. Çalışma beş bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölümde, iş doyumunu kavramına ilişkin tanımlamalara, iş doyumunu ile ilişkisi olan bazı kavramlara ve iş doyumunu etkileyen faktörlere yer verilmiştir.

İkinci bölümde iş doyumunu ile ilgili güdüleme kuramlarına yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ile ilgili olarak yurt içi ve yurt dışında iş doyumunu ile ilgili yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde, "Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Olarak Yapılan Araştırma" başlığı altında problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın önemi, sınırlıklar, araştırmanın yöntemi, araştırmanın modeli, evren örneklem ve verilerin toplanması, veri toplama aracı ve geliştirilmesi, verilerin çözümü ve yorumu, bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

Beşinci ve son bölümde ise, araştırmanın sonuçları ve önerileri yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ KURAMSAL BİLGİLER

Bu bölümde, iş doyumunu kavramına ilişkin tanımlamalara, iş doyumunu ile ilişkisi olan bazı kavramlara ve iş doyumunu etkileyen faktörlere yer verilmiştir.

1.1. İş Doyumu Kavramının Tanımlanması

İş doyumunu geniş ölçüde ve yoğun olarak 1900'lerden önceki yıllarda araştırılan bir konudur ve bugün de ilgi çekmeye devam etmektedir. Locke (1976), 1935 ve 1976 yılları arasında iş doyumunu ile ilgili basılmış 3000'den fazla yayın olduğunu belirtmektedir (Sung, 1999, s.21). Cranny ve diğerlerine göre, 1992 yılı itibari ile iş doyumunu konusunda yapılan araştırma sayısı 5000'in üzerinde iken, Oshagbami (1996) tarafından yapılan daha güncel bir tahmine göre, bu rakam tüm makale ve bildirimlerin sayılmasıyla 7000'e ulaşmıştır (Baş ve Ardıç, 2002, s.72).

İş doyumunu konusunda günümüze kadar yapılan çalışmalar ve alan yazın tarandığında genellikle araştırmacıların tam olarak fikir birliğine vardıkları konular yok denecek kadar azdır. Buna rağmen, araştırmacıların iş doyumunu konusunda en çok fikir birliği içinde oldukları konu iş doyumunun tanımı olmuştur (Newby, 1999, s.7).

Genel olarak psikolojide kullanılan doyum terimi bir bireyin, bir ihtiyacının gerçekleştirilmesiyle ilgili durumunu belirtir. TDK sözlüğünde doyum sözcüğü, 'eldekenden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanaat, bazı istekleri giderme, tatmin' şeklinde açıklanmaktadır (TDK, 2007). Eroğlu'na (2000, s.251) göre doyum, bir başkası tarafından doğrudan gözlenemeyen, yalnızca ilgili birey tarafından duyumsanan ve ifade edilebilen hoşnutluğu ya da iç huzuru göstermektedir. Bireyin doyum olmaksızın kendisini daha iyi duyumsaması pek olası görünmemektedir.

Bireyin işi hakkındaki genel görüş ve tutumuna ilişkin bir kavram olan iş doyumunu, genellikle bireyin işi yoluyla doyum sağlayabileceği önemli ihtiyaçlarının derecesini yansıtan, bir kişinin tutumu olarak ele alınmaktadır.

İş doyumunu nedir?" sorusuna Hoppock: "...kişiye gerçek manada "ben işimden oldukça memnunum" dedikten psikolojik, fizyolojik ve çevresel durumların değişik biçimde birleşimi" şeklinde cevap vermiştir. O zamandan beri örgütlerdeki bireyler ve örgütler için iş doyumunu kavramı, geniş olarak tanımlanmaya başlanmıştır (Rinehart ve Short, 2003, s.571).

Davis'e (1988, s.96-97) göre iş tatmini, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İşin özellikleri ile işgörenlerin istekleri birbirlerine uyduğunda iş tatmini gerçekleşir.

İş tatmini, işgörenin işi ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin gereksinimleri ile uyumlu olmasıdır. Başka bir deyişle, işgörenin işi ya da iş yaşamının muhasebesi sonucu duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal tatmindir (Akçamete, 2001, s.7).

Price iş tatminini; toplumsal sistem üyelerinin, o sistemde üye olmaya karşı gösterdikleri olumlu duygusal eğilim olarak tanımlamaktadır (Ceylan, 1983, s.64).

Vroom iş tatminini, işgörenlerin algılarına, duygularına ve davranışlarına ilişkin çok değişik iş tutumlarının bir parçası olarak görmektedir (Şimşek, 1995, s.91).

İş doyumunu örgüt üyeleri tarafından tutulan özel bir davranış alt kümesi olarak görülmektedir. Davranışlar onların işine karşı duyduklarıdır. Hulin ve Blood (1968) iş doyumunu üç alandaki (belirli iş faktörleri, bireysel özellikler ve iş dışındaki grup ilişkileri) belirli çoğu davranışın sonuçları olarak tanımlamaktadır (Sung, 1999, s.21).

Locke'a (1969, s.316) göre iş doyumunu, birinin başarması veya birinin iş değerlerinin başarısına yardım etmek gibi birinin işinin değerlendirmesinden kaynaklanan memnuniyet verici duygusal durumların tanımlanmasıdır (Luthans, 1995, s.126). Bu tanımlama sık sık iş doyumuyla ilgili diğer araştırmalarda örnek olarak verilmektedir. Muchinsky (1991) bir işten bir kişinin aldığı memnuniyetin kapsamının iş doyumunu belirlediği ile ilgili olarak benzer bir fikir sunmuştur. Bu tanımlama birinin iş yüzünden duygusal durum stresleri ve işle ilişkili deneyimleridir. Fakat diğer kişisel veya çevresel faktörler dikkate alınmamaktadır ve halen belirsiz ve çalışmaz durumdadır (Sung, 1999, s.21).

Oldcorn'a (1982, s.233) göre ise iş doyumunu, işe karşı duyulan pozitif eğilimlerdir. İş doyumunu, işgörenlerin işleri hakkındaki tutumlarının bir toplamıdır (Johns, 1983, s. 106).

İş tatmini, çalışanların işlerinin çeşitli yönlerine karşı gütmüş oldukları tutumların toplamıdır. Böylece çalışanların işiyle ilgili genel tutumu olumlu ise iş tatmini, olumsuz ise iş tatminsizliği ortaya çıkar (Schultz ve Schultz, 1990, s.271).

Cribbin'e (1972, s.155) göre iş doyumunu, bireyin toplam iş çevresinden örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur.

Paul ve Robertson (1976) insanların çok tatmin oldukları iş koşullarını işaret etmişlerdir. Bunların hemen hemen kaçınılmaz şekilde bireysel olarak başarı için fırsatlar sağlandığını, başarının tanımlandığını, ilginç ve insanı harekete geçiren bir iş, samimi

sorumluluk ve bireysel başarı ve büyüme için olanakların olduğunu ifade etmişlerdir (Sung, 1999, s.22).

Korman'a göre iş doyumunun içeriği ve etkenleri ile ilgili belli sonuçlar, denge, eşitlik ve iyilik kavramlarından gelmektedir. Personel işini, bu kavramlarla tutarlı olması durumunda kendisi ve başkaları için, kendisi ve başkaları bakımından doyurucu bulacaktır. Bu demektir ki, personel bir durumu, gereksinimlerini duyurma özelliği açısından kendi görüşüne uyması, denge, eşitlik ve iyilik kavramları ile tutarlı olması durumunda doyurucu bulacaktır. Benzer bir biçimde, personel bir iş durumunda, çalışma koşullarının kendisi için, neyin doğru ve uygun olduğu ve kendisinin ne olduğuna ilişkin algısı ile dengeli olması oranında doyum sağlayacaktır (Balcı, 1985, s.3).

L W. Porter ve E.E.Lawler (1965) iş tatminini, işgörenin gerçekte elde ettiği ödülün algılanan ödülle eşdeğer olma veya onu geçme derecesi olarak tanımlamaktadır (Ramayah vd., 2001, s.2-3).

Milburne ve Francis (1981), iş tatminini yöneticiler için bir bilgi kaynağı olarak ele almışlar ve iş tatmininin iki unsurdan oluştuğunu ileri sürmüşlerdir. Bunlar;

- İçinde çalışılan çevreden kişiyi elde etmeyi umduğu kazanç,
- Gerçekte kazanılanlardır.

Buna göre, çalışanların bu iki unsuru karşıladıkları zaman işleri hakkında hissettikleri düşüncelerin, iş tatmini veya tatminsizliğini ifade ettiğini savunmuşlardır (Ergeneli ve Yiğit, 2001, s.161).

Fred Luthans'a (1995, s.3) göre iş doyumunun üç önemli yönü vardır:

- İş doyumunu, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çünkü görülemez ve sadece hissedilebilir.
- İş doyumunu, genellikle çıktılarının beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir.
- İş doyumunu, birbiriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları yönetim tarzı, çalışma arkadaşları v.b tutumlardır (Sevimli ve İşcan, 2005, s.56).

Eren (2001, s.202), iş doyumunu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla geldiğini; işçi, çalışması sonucunda ortaya koyduğu eseri somut olarak görebiliyorsa, bundan duyacağı işçinin gururunun onun için büyük doyum kaynağı olacağını ifade etmektedir.

Çetinkanat (2000, s.53) ise, iş doyumunu: iş görenlerin gereksinimlerinin karşılanma dereceleri ile bu gereksinimlere verdikleri önem derecelerine ilişkin algılamaları arasındaki fark olarak tanımlamıştır.

Erdoğan'a göre, iş doyumunu, işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumudur. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş doyumunu "kişinin iş deneyimlerinin sonunda ortaya çıkan olumlu ruh hâlidir" şeklinde tanımlamak, işgörenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş duyumsuzluğu demek doğru olacaktır. Bir işi yapan kişi, belirli ihtiyaçlarını karşılamak, iş ve iş ortamının kişisel değerlerine uygun olmasını beklemek durumundadır. Eğer kişinin ihtiyaçları ve sahip olduğu değer yargılan yaptığı iş ile uyumlu ise ortaya iş doyumunu çıkacaktır. Kısacası iş doyumunu, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamıdır (Erdoğan, 1999, s.231-232).

Bingöl'e (1996, s.266-267) göre, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk ile yakın bir ilişki içerisinde olan iş tatmini aşağıdaki etmenler ile ilgilidir.

- Tatmin, işgörenin işten elde ettiği maddi çıkarları ile ilgilidir.
- Tatmin, iş güvenliği ile ilgilidir.
- Tatmin, işin zevk verme kabiliyeti ve uygunluğu ile ilgilidir.
- Tatmin, üretimde bulunmaktan doğan gurur ile ilgilidir.
- Tatmin, umut verici mesleki projelerle ilgilidir.
- Tatmin, işin akışını ve hızını denetleyen işgörenin yeteneği ile ilgilidir.
- Tatmin, işyerindeki olumlu beşeri ilişkilerle ilgilidir.
- Tatmin, işletmenin genel durumu ile ilgilidir.
- Tatmin, amirin tutumu ile ilgilidir.
- Tatmin, sendikal ilişkilerle de ilgilidir.

McCormick ve Olgen (1980) iş doyumunu ile ilgili birçok tanımlama olduğunu, bununla birlikte evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımlama olmadığını, çoğu araştırmacının genel olarak bireylerin işlerinden kaynaklanan duygusal yanıtları ve tutumları olarak kabul ettiğini ifade etmektedir (Sung, 1999, s.22).

Yapılan birçok tanımdan hareketle iş doyumunu; "işgörenin yaptığı işe ilişkin beklentileri ve bu beklentileri karşılama düzeyine göre oluşan, olumlu ya da olumsuz tutumlarının tamamıdır. " şeklinde tanımlanabilir.

1.1.1. İş Doyumunun Önemi

İnsan kaynakları bir örgütün en önemli varlığı olarak değerlendirilir. Örgütün başarısı ya da başarısızlığı, personelin nicelik ve nitelik yönünden uygunluğuna bağlıdır. Bu nedenle insan gücü gereksinimini karşılamak için bir örgütün benimseyeceği istihdam politikaları

yaşamsal önem taşır. Örgütün amaçlarına ulaşması insan kaynağının verimine bağlıdır. İnsan kaynağı işinden doyum sağladığında, örgütün amaçlarına ulaşması kolaylaşacaktır. Dahası insanlar ihtiyaçları karşılandığı zaman daha iyi verim göstermektedirler. İşinden doyum alan çalışanlar işletmeyi başarıya götüreceklerdir. Bu açıdan bakıldığında çalışanların iş tatmininin sağlanması örgütler için büyük önem taşımaktadır (Türk, 2003, s.100).

Hızla gelişen ve değişen dünyada, işletmelerin, örgütlerin başarısı, çağdaş ve akılcı yönetilmelerine bağlı olmaktadır. Acımasız ve yoğun bir rekabet içerisinde faaliyet gösteren işletmelerin başarı faktörleri arasında insan faktörünün oldukça önemli olduğu görülmektedir. Bu nedenle işletmelerin başarı düzeyleri, insan kaynaklarını organize edebilme ve çabalarını, iş doyumunu yüksek işgörenle yürütebilme becerileriyle açıklanabilmektedir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001, s.334).

Çağdaş yönetim yaklaşımları, örgütlerin akılcı sonuçlara ulaşabilmesi için, çalışanların beklentilerini işin niteliğinde ve iş ortamında bulmaları gerektiğini savunmaktadır. Bu nedenle iş-çalışan uyumu büyük çoğunlukla sağlanmalıdır. Bu uyum için, çalışanların sadece yetenek ve özellik itibarıyla işlerine uygun olmasının yetmediği, bazı durumlarda yüksek ücretlendirme veya terfi olanaklarının da çalışan mutluluğunu sağlamadığı belirlenmiştir (Butler, 1993, s.163-164).

Örgütün sahip olduğu tüm maddi değer ve varlıkları ancak insan kaynakları aracılığı ile örgütsel amaçlara hizmet edebilir. Bir örgütün elinde ne kadar gelişmiş donanım ve nitelikli personel bulunursa bulunsun, insan kaynakları isteklendirilip harekete geçirilmedikçe örgüte yarar sağlayamamaktadır (Can vd., 1995, s.317).

İş doyumunu iki nedenden dolayı önem taşımaktadır. Birincisi, çalışanların işleri hakkında ne düşündükleri ve hissettiklerinin hem kendileri hem de işleri için önem taşımasıdır. İkincisi, yöneticiler için insanların işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi açısından karşımıza çıkmaktadır. Çünkü iş doyumsuzluğunun doğrudan neden olduğu davranışlar; işten ayrılma, devamsızlık, performans düşüklüğü, ruhsal ve fiziksel bozukluklardır (Feldman ve Arnold, 1983, s.192).

İşletmelerin önceden belirlenen hedeflere ulaşması, çalışanların iş tatmininin sağlanması, çalışanların yaşam kalitesinin artırılması ile mümkündür. İş hayatının kalitesinin artırılması; çalışma şartlarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması ve iş hayatında ortaya çıkacak sorunların en aza indirilmesi yani iş tatmininin sağlanması ile mümkündür (Gürsel vd., 2003, s.126).

Bir örgütün iki amacından biri ürün ortaya koymak, diğeri ise çalışanların doyumunu sağlamaktır. Çalışanlar genel olarak işlerinden doyum elde edemiyorlarsa, örgütte bulunmalarının da pek bir anlamı kalmamaktadır. Yüksek düzeyde doyumlu çalışanlar daha

iyi fiziksel ve zihinsel bir duruma sahiptirler. Bu yüzden iş doyumunu birey için olduğu kadar örgüt için de (örgütün sağlığı ve iyiliği açısından) son derece önemlidir. İş doyumunu aynı zamanda bir örgütün kalifiyeli çalışanlarının örgüte bağlılıklarını arttırıp işte tutmasında önemli rol oynamaktadır (Vecchio, 1991, s.118).

İş tatmini örgütsel ortamda, kolaylıkla sağlanan ve korunan bir durum değildir. Özellikle de, iş tatmininin korunması köklü bir örgütsel yapıyı gerektirir. İş tatmini dinamik bir yapıya sahip olup, bir kez sağlandıktan sonra, ihmal edilecek bir özellik taşımaz. Örgütsel ortamda, genel olarak, işgörenlerde belirli bir iş tatmin seviyesi elde edildikten sonra, bu seviyenin hep aynı kalacağı düşünülmemelidir. Bu nedenle iş tatmin düzeyi sürekli olarak, yöneticiler tarafından izlenmelidir (Davis, 1988, s.97).

İş tatmininin bir başka boyutu da, iş hayatının bireyin tüm hayatını etkilemesi ve hayat doyumunun veya doyumsuzluğunun bir nedeni haline gelmesidir. İş tatminiyle işgörenin aile ve toplum hayatı yakın ilişki içerisinde. İş tatmininin yetersiz olduğu durumlarda, hayat doyumunda da düşük olacaktır (Davis, 1988, 96).

Bireyin iş ortamını değerli, yaptığı işi anlamlı ve kendisini geliştirici bulması, çalışan doyumunu açısından önemlidir. Bu durum bireyin yaşamdan keyif alması ve yaşamında mutlu olmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla işini anlamlı bulan bireylerin, işinden ve yaşamdan daha fazla doyum aldıkları düşünülebilir (Loscocco ve Roschelle, 1991, s.182).

Bu nedenle, çalışanların iş doyumunun artırılması, bireyi toplum içerisinde mutlu bir insan haline gelmesini sağlayacak ve dolayısıyla da toplumun mutluluğu sağlanabilecektir.

1.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Davis ve Lofquist (1984) iş doyumunu, bireyin iş çevresinde bireysel ihtiyaçlarının karşılanma derecesini, çalışanların değerlendirmesinin bir sonucu olarak tanımlamaktadır (Koustelios ve Tsigilis, 2005, s.190). İşten sağlanan doyum bireysel düzeyde önemli bir ödül niteliğinde olmakla birlikte, diğer çalışanları ve örgütün işleyişini, verimliliğini ve etkinliğini de önemli derecede etkilemektedir.

Örgüt yöneticileri, örgütün istenilen hedeflere ulaşmasında önemli bir etkiye sahip olan iş tatminini ve onu etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak için iş tatmini konusunda gereken özeni göstermelerinin kendileri ve örgütleri açısından önemini dikkate almalıdırlar (Akıncı, 2002, s.6). Bu nedenle iş doyumuna etki eden faktörlerin belirlenmesi ve incelenmesi, yönetim ve çalışan açısından önemlidir

Çalışanın işinde mutlu olması bazı faktörlere bağlıdır. İnsanın mutluluğunun göstergesi çevresindeki diğer insanlarla arasındaki ilişkiler ve iş konusundaki beklentilerdir. Maslow tarafından geliştirilen “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı” iş tatminini hiyerarşik bir yapı

izleyen ihtiyaçların karşılanmasıyla ilişkilendirmektedir. Maslow'un kuramındaki iş tatminini ilgilendiren hususları, bazı yabancı yönetim bilimcileri şu şekilde açıklamışlardır; tüm ihtiyaçlar birbirine bağlıdır ve bir ihtiyaç ortaya çıktığında diğeri yok olmayacağından her bir ihtiyacın belirli bir ölçüde tatmini söz konusu olmaktadır (Ergenç, 1982, s.25).

İşgörenin işine karşı genel tutumunu etkileyen faktörler birbirleri ile etkileşim içindedir. Bir faktör işgören iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olsa da tek başına belirleyici olamamaktadır. İş doyumunu oluşturan faktörler bireysel ve işin kendisinden kaynaklanan (örgütsel) faktörler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır

Bu çalışmada, işe bağlı faktörler olarak: işin niteliği, yönetim, ücret ve sosyal haklar, işin düzeyi (statü), yükselme olanakları (terfi), fiziki şartlar ve çalışma şartları, denetim (teftiş) ve denetleyici tutumları, iş güvencesi ve örgütsel güven, örgütsel ortam ve kişiler arası ilişkiler, karara katılma, ödüllendirme ve takdir ele alınmaktadır.

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler olarak ise, cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim durumu incelenecektir.

1.2.1. İş Doyumunu Etkileyen İşe Bağlı Faktörler

1.2.1.1. İşin Niteliği

Cherrington (1994, s.287) iş tatminini etkileyen faktörlerden en önemlilerinin doğal olarak işin kendisi ile ilgili olduğunu söylemektedir. Çalışanlar öncelikle kendilerinden beklenenlerin ve hedeflerin açıkça belirtilmiş olduğu işlerde çalışmayı tercih ederler. İş rolünün açık ve belirli olması çalışanın görev ve sorumluluklarını ne ölçüde anladığını gösterir ve tatmini artırır. Rol çatışması ve belirsizliğin olduğu durumlar ise iş tatminsizliğine neden olabilir. İşin yapısal özellikleri de tatmin üzerinde etkili olur (Çarıkçı, 2000, s.157).

Nash (1985) belirli örgütsel niteliklerin işgörenin iş doyumunu etkilediği ve asıl niteliklerden birinin işin kendisinin iç doğası olduğu sonucuna varmıştır. Yaptığı işin içeriğini gerçekten seven bir çalışan işinden daha fazla doyum elde edecektir (Ramayah vd., 2001, s.2-3).

Hackman ve Oldman'ın iş özellikleri teorisi de, işin kendisinin iş doyumunu açısından önemini göstermektedir. Hackman ve Oldman (1980, s.81) işin beş özelliğinin (görevin beceri çeşitliliği, görevin bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve işten gelen geri bildirim) çalışanların psikolojik durumlarını üç açıdan etkilediğini ifade etmiştir. Bu psikolojik durumlar: işin anlamlılık deneyimi, işin sonuçları için sorumluluk deneyimi ve iş etkinliklerinin gerçek sonuçlarının bilgisidir. Birincisi, bir kişi genellikle değerli ve sıkıntıya girmeye değer bir şey gibi anlamlı olarak işi yaşamalıdır. İkincisi, bir kişi işin sonuçlarının sorumluluklarını yaşamalıdır. Kişisel olarak hesap vermeli işin sonuçlarının sorumluluğunu

hissetmelidir. Ve son olarak bir kişi işinin sonuçlarını bilmelidir. Hackman ve Oldman, işin özelliklerinin ve psikolojik durumların bu şekilde tasarlanmasının, yüksek iş motivasyonu, yüksek büyüme doyumunu, yüksek iş doyumunu ve yüksek iş etkililiği ile sonuçlanacağını ifade etmiştir (Barnabe ve Burns, 1994, s.171).

Groot ve Brink'in (1999, s.343-360) Hollanda'daki daha eski işçiler üzerine yapılan araştırmasında en önemli sonuç: işin niteliği ile doyumun tümüyle iş doyumunu açıklayan ana faktör olduğudur. Doyumda meslektaş, denetleyici, iş yükü ve erken emeklilik düzenlemeleri de rol oynar, fakat bunlar önemsiz derecededir.

Locke, araştırmaların saptadığı, bireyin işine ilgi duymasına ve iş doyumuna neden olan iş değişkenlerini şöyle sıralamaktadır: Bireyin değer verdiği beceri ve yeteneklerini kullanabilmesi olanağı, yeni öğrenim olanağı, yaratıcılık, değişkenlik, güçlük, iş miktarı, sorumluluk, iş yöntemleri ve iş bağımsızlığı üzerinde denetim, bireyin arzusu dışında fazla çalışmaması, iş zenginleşmesi (sorumluluk ve kontrol odağını arttırmayı içerir) ve karmaşıklık (Balcı, 1985, s.13).

İş hakkındaki toplumsal düşünce doğrudan iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Her kültür veya alt kültürün yarattığı idealler olduğu gibi, çalışanların yapmak istemeyecekleri, yapmayı hayal etmedikleri işler de vardır. İşin yapısal özelliği de doyumunu etkileyen faktörlerdendir. İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, sorumluluk gerektirmesi birer doyum nedenidir. İş doyumunu oluşturan değişkenler arasında işin çekici olması önemli bir yer teşkil eder. Bir iş kişiye ne kadar ilginç ve yenilikçi gelmekte ise o derece doyum sağlayabilmektedir (Erdoğan,1996, s.236).

Bir işgörenin yapmış olduğu işin türü, kişisel planlarının uygulanmasında önemli etkiler yapacaktır. Kendisi için çekici olan işi yapan kimse, o işe daha olumlu bir tutum takınarak dikkatli, planlı ve yöntemli hareket edecektir (Ergül, 2005, s.73).

Bireyde doyumsuzluk, memnuniyetsizlik ve moral düşüklüğü yaratan etmenlerden biri de, çok zaman yaptığı işi yetersiz bulmasıdır. Yaşama düzeyi yükseldikçe, birey işi sadece ekmek parası aracı saymamakta, ondan psikolojik, toplumsal ve kültürel hizmetler de beklemektedir. İş yerine sadece ekmek parası kazanılan bir yer gözüyle bakılınca, oraya gereği ölçüde bağlanmak mümkün olmaz. Bugün, işletme ve kurumların çoğunda, personel iş yerini, iş saatleri içerisinde hapsolunan bir yer telakki etmektedir. Paydos saatlerinde, bir iş yerinin önü ile bir ilkokul kapısında görülen koşuşma telaşı arasında fark yoktur. Oysa çağdaş işletmecilik ve yönetimde, personeli normal süreler dışında zevk ve hevesle çalıştırmak başarı sayılmaktadır. Personel, tatil günlerinde işini, iş yerini, iş arkadaşlarını ve üstlerini arıyorsa, Pazartesi günlerini hatırladıkça morali bozulmuyorsa, kendisine güvenilen, verimli bir "takım değerleri, anlamı ve ruhu taşıyor" demektir (Tosun, 1990, s.807-808).

“İşin niteliği” de “çalışma koşulları” faktörü gibi organizasyon yönetiminin kontrolünde olduğundan, yönetici tarafından bir teşvik aracı ve başarı (performans) ödülü olarak kullanılabilir. İşin niteliği ile çalışanın ihtiyaçları ve özlem düzeyinin karşılanması, yöneticiliğin sanatsal yönlerinden birisidir. Örneğin, bazı kişileri işin tekdüzeliği (monotonluğu) sikar; işin gerektirdiği sorumluluk düzeyi ve çeşitliliği ise öz gerçekleştirme ihtiyacının karşılanmasına olanak verdiği için teşvik eder. Bazı çalışanlar ise tersine, sorumluluk ve çok yönlülük gerektiren işler baskı yarattığı için demotive edici ve verimlilik düşürücü rol oynar (Erbesler, 1982, s.42).

Diğer örgütlerde olduğu gibi işin niteliği boyutu eğitim sisteminde, özellikle hizmet üreten öğretmenler için önemli bir kavramdır. Okul denilen sosyal sistemin en stratejik parçalarından biri öğretmendir. Öğretmenin başarısına öğretmenin sosyal sınıfı, kişiliği ve çalıştığı okuldaki öğeler etki yapar (Bursalıoğlu, 2000, s.42-43).

Başaran (2000, s.28), işgörenlerin işten doyum düzeylerinin artırılması için önerdiği koşulları, şu şekilde sıralamıştır:

1. Görevi, eğitim işgörenine anlamlı gelmelidir.
2. Görevi, işgörene örgütsel ve toplumsal konum kazandırmalıdır.
3. İşgörene görevini yaparken örgütsel önderlik yapılmalıdır.
4. Okul ortamında işgöreni destekleyici bir etkileşim oluşturulmalıdır.
5. İşgörenin değerleri ile görevinin değerleri birbiriyle bağdaşabilmelidir.

Yukarıda sayılan maddeler, iş doyumunu açısından büyük önem taşır. Diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de, bireyin çalışırken işinden elde ettiği geri bildirim ve çalışırken sahip olduğu serbestiyet, işle ilgili iki önemli motivasyon kaynağı olarak kabul edilmektedir. İşgören çalışırken kendi kendine karar verebilmesi, inisiyatif kullanabilmesi bireyin doyumunu olumlu yönde etkiler. Yaptığı işin ilgi çekici olması, onu yaparken kendini olumlu hissetmesi, işin tekrar eden sıkıcı bir yapıda olmaması ve bireye statü sağlaması da işgörenin doyumunu artırır (Özkalp ve Kırrel, 2001, s.76).

Sonuç olarak, yapılan işin, çekici ve zevkli oluşu, monoton olmaması, örgüt içinde ve toplum açısından önemli görülmesi, uzmanlığı ve belli bilgiyi gerektirmesi, devamlı yeniliklere ve bilgiye açık oluşu gibi hususlar işte duyulan tatmini etkilemektedir (Köksal, 1968, s.108).

1.2.1.2. Yönetim ve Denetim Biçimi

İş doyumunu üzerinde etkili olan önemli bir etken de örgütteki yönetim biçimidir. Yönetimin etkililiği, işgöreni örgün amaçları doğrultusunda davranışa geçebilmeyi ve ondan daha iyi bir verim alabilmeyi gerektirir (Eren, 1993, s.1).

Yöneticiler, iş doyumuyla yakından ilgilenirler. Bunun nedeni, yöneticilerin iş doyumunun direkt olarak verimlilik üzerine etkisine inanmalarındır. Yöneticiler, mutlu çalışanların daha etkili, yenilikçi, dikkatli, duyarlı ve mutsuz çalışanlardan daha çok çaba sarf edeceklerini düşünürler. Bazı yöneticiler, çalışanların iş doyumunun, işe devamsızlığı ve işten ayrılmalarda azalmaların bir anahtarı olduğuna inanırlar. Bu yöneticiler, doyumsuz çalışanlara göre, doyumlu çalışanların daha sıklıkla işe vaktinde geleceklerine, işe devamsızlık yapmayacaklarına veya işten ayrılmayacaklarına inanırlar (Günbayı, 2000, s.7).

İnsan gücü verimliliğinin artırılmasında etkili olan faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmalar sonucunda ulaşılan genel yargı, insan gücü verimliliğinin artırılmasının doğrudan doğruya organizasyon yapısı ve organizasyon iklimini yaratmakta başrolü oynayan üst yönetimin yönetim anlayışına ve uygulamalarına bağlı olduğudur (Erbesler, 1982, s.9-10).

Hiçbir yönetici, emrindeki insanların veya işbirliği ettiği kişilerin kabiliyet ve arzularının ötesinde bir başarı sağlayamaz. Öyleyse, insanları teşvik etmesi, davranışlarını örgütün ihtiyaçlarına göre değiştirmesi, gayret ve faaliyetlerini ise amaca doğru yöneltmesi gerekir. Bunun için de, yerine ve zamanına göre, onları inandırması, kontrol ve nezaket altında bulundurması, ödüllendirmesi ve cezalandırması gerekir; aksi halde, insanlar, pasif birer varlık olmaktan ileri bir değer ifade etmezler (Tosun, 1990, s.506).

“Toplumca tanınmış, önemli bulunan, hizmet çevresi geniş olan örgütler ile işgörenlerin yaratıcılığına yer veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimleri işgörelere daha yüksek doyum sağlamaktadır” (Başaran, 1991, s.205).

Birey bir örgütte kendisine verilen işleri yapmaya başlayınca örgüt içinde geçerli olan ilişkiler sistemine de dâhil olur. Üstlendiği göreve göre denkleriyle birlikte çalışır, üstlendiği göre amirleri ya da astları vardır. Amirler işin planlamasını yapar ve planlanan şekilde yürümesi için astlarını denetler. Bu denetim çalışanlara çok az serbestlik tanıyıp kendi başlarına karar almalarını ve katılımlarını zorlaştırıyorsa iş doyumсуuzluğu ortaya çıkmaktadır (Erdoğan, 1996, s.241-242).

Görüldüğü gibi çalışan açısından ise karşı hoşnutluk ya da hoşnutsuzluğun oluşumunda amir, diğer doyum faktörlerini de etkilemesi bakımından ayrı bir öneme sahiptir. Ayrıca organizasyonda çalışanlar arasında sıcak ve zevkli bir iş ortamı oluşturulması ve bireyler arasındaki ilişkilerin artırılarak işyerinin çalışanlar açısından sevimli olması yine amirin görevlerindedir. Amir, yetki ve görevinin gereklerini yerine göre gerçekleştirmeli ve çalışanlar arasında adil bir yönetim anlayışı göstermelidir. Böylelikle işinden doyumlu çalışan sayısında artış olacaktır. Yapılan araştırmalar ücret gibi önemli bir doyum sağlayıcı faktörün dahi yetersiz olduğu bazı organizasyon ve iş gruplarında sırf amirinden dolayı çalışanların işlerinden son derece doyumlu olduklarını göstermiştir. Yine yapılan çalışmalar, amirleri

tarafından sevgi ve saygı gören, dikkate alınan ve kendilerine değer verildiği hissi taşıyan çalışanların doyum düzeylerinin çok yüksek olduğu gerçeğini ortaya koymuştur. Bu çerçevede amir hem çalışanın işten doyumlu olmasını sağlamakta, hem de bireyin organizasyonla bütünleşmesini sağlayarak işe karşı yabancılaşma gibi organizasyon açısından istenmeyen olası sakıncaları da önleyici bir role sahip olmaktadır (Özgen vd., 2001, s.335).

Mitchell ve Larson (1987, s.139-140), yönetim tarzı, yönetimin çalışanlara karşı tutumu ve oluşturulan kuralların uygulanma şekli ile çalışılan ortamın fiziki durumunun çalışanların iş tatminini etkilediğini ifade etmektedir (Erdil vd., 2004, s.19). Ayrıca Morris (1981) öğretmen iş doyumunun iş çevresi ve güçlü müdür liderliği tarafından etkilendiğini, Nelson (1980) okul yöneticilerinin liderlik stillerinin iş doyumunu ile ilişkili olduğunu, Mohrman, Cooke ve Mohrman, (1978) öğretmen yönetici ilişkisi kalitesinin daha yüksek iş doyumunu ürettiğini ve karar vermede daha büyük katılımın iş doyumuna katkıda bulunduğunu, Holdaway (1978) bunun tersine, karar vermede katılımın eksikliğinin en büyük öğretmen doyumсузлук kaynağı olduğunu belirtmektedir (Reyes, 1990, s.327).

İşgören, yaptığı işin düzenlenmesinde ve denetiminde rol ve söz hakkına sahipse yaptığı işten doyum sağlayacak ve bu başarısına olumlu yönde etki yapacaktır. Ayrıca, işgören yapacağı işi çok iyi bir biçimde tasarlar ve istediği sonucu elde ederse doyum yüksek olacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998, s.127).

Edvardsson ve Custavsson (2003, s.149) çalışanların iş durumu üzerinde kontrol ve etki etme fırsatının olması, güvenlikten emin olma, işte ve iş yoluyla sosyal ilişkiler geliştirme, fiziksel çalışma koşullarının iyi olması ve stressiz bir çalışma ortamı, iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Erdil vd., 2004, s.19).

Schein'e (1976, s.46) göre, işgörenler, Hawthorne çalışmalarının gösterdiği gibi, personel patronları ve denetmenlerinin çok işgüzar olmadığı, iş ortamında kurulan sosyal ilişkilere pek karışmadığı ve üretimde kendini önemsemezlik etmediğini algılasa, yalnızca doyum bulmayacak, aynı zamanda daha etkili çalışacaktır (Balci, 1985, s.16).

Bergen (1942, s.11-14) ve McMurry (1942, s.65-172) çeşitli kuruluşlarda bulunan işgörenlerin tutumlarına ilişkin yapılan araştırmalarda, üstler tarafından gösterilen dürüst ve hakça davranışların iş doyumuna etki eden önemli bir etken olduğunu ifade etmektedir (Aydın, 2000b, s.281).

İş doyumunu hakkında kesin olan bir nokta, dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez iş doyumunu sağlayıp, sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş doyumunu geldiği kadar çabuk gidebilir (genellikle daha çabuk); bu nedenle iş doyumunun yıllık olarak, hatta aylık olarak dikkatlice izlenmesi ve korunması gerekir (Davis, 1988, s.95).

1.2.1.3. Ücret ve Sosyal Haklar

Ücret, en genel tanımı ile çalışan bir kişinin bedenen ve fikren ortaya koyduğu emeğin karşılığıdır. Zira geliri ifade eden ücretler, sadece emeği karşılığında çalışan kişinin elde ettiği gelir değil, aynı zamanda çalışanın toplumsal yaşam standartlarının da bir göstergesidir. Bu bağlamda, çalışana başarıya götüren en önemli itici güç, daimi ve başarıya endeksli, artan nitelikte bir gelir elde etmesidir (Sapançalı, 1993, s.45).

T.C Anayasası, Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler bölümü, Ücrette Adaletin Sağlanması başlıklı 55. Maddesinde: ‘Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır’ ifadesini kullanarak çalışanların haklarını yasalarla güvence altına almıştır (T.C. Anayasası, 1989, s.47).

Ücret, memura hizmeti karşılığında ödenen paradır. Bununla memur yuvasının geçimini sağlar. Devlet memurunu hizmete çekmede ve onun devamlı çalışmasını sağlamakta iyi bir ücret sistemi önemli bir unsurdur. Dünyanın her yerinde ücret sorunu, personel yönetiminin en tartışmalı konusudur. Hiçbir ülkede memnunluk verici bir çözüm yolu bulunamamıştır (Tortop, 1994, s.107).

Ücretler birçok nedenle önemlidir:

- Maaş, yaşam için gereken geçimi sağlar ve böylece çalışmak için bir teşvik olur.
- Maaş ölçüsü işçinin konumunu gösterir. Sadece işletme içi hiyerarşide değil, aynı zamanda komşular, arkadaşlar ve toplumdaki diğer gruplar arasında da.
- Maaştaki artış, işinizdeki başarımın onaylanmasıdır.
- Son olarak, bir para artışı, diğer insanlarla temastan ve daha derin duygusal birliktelikten mahrum yaşamı telafi edebilir (Hagemann, 1995, s.43).

İş görenin iş doyumunda ücret önemli yer tutmaktadır. Ancak ücretin yüksek olması, işgörenin iş doyumunu sağlaması için yeterli değildir. İş görenin beklediği ücret ile elde ettiği ücret arasındaki denge önemlidir. İnsanlar, işletmeye verdikleri ile aldıklarını kendilerine göre kıyaslarlar. Bu oran beklediklerinin altında ise doyumсуuz olacaklardır (Telman ve Ünsal, 2004, s.39).

İş doyumunu konusunda yapılan çalışmalar, doyum ve doyumсуuzluğun temel faktörlerinden birisi olarak ücreti göstermektedir. İşgörenin işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gereken oranla normallığı ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir. Ancak, bir noktadan sonra ücretin iş doyum üzerindeki etkisi, miktarı ile değil, işgörenler arasındaki dağılımı ile kendisini göstermektedir (Erdoğan, 1996, s.238).

İşgörenler üzerinde ücret artışının sağladığı doyumdan daha önemlisi, benzer işlerde çalışanlara farklı ücret ödenmesinden kaynaklanan doyumсуuzluktur. Bir işgören aldığı ücretin

yüksekliğinden daha çok, başkalarının aynı iş için aldığı ücretle ilgilenir ve etkilenir (Sabuncuoglu ve Tüz, 1998, s.120).

İşgören, ücretin tatmin edici olup olmamasının, aynı mesleki düzeyde ve aynı ya da benzer işi yapan bir kişinin kendisinden daha fazla bir ücret alıp almadığı karşılaştırmasını yaparak, verimi ile işten elde ettiği gelir arasında bir eşitlik olmasını ister (Sapançalı, 1993, s.60).

Cappelli ve Sherer (1988) ile Clark ve Oswald'ın (1996) çalışmaları da bu görüşü desteklemektedir. Çalışmada iş doyumu ve ücretler arasında doğrudan bir ilişki bulunamamıştır. Buna rağmen işçiler kazançlarını ve akranlarına yararlarını veya iş zamlarını ölçme eğilimindedirler. Ve işin ekonomik kazancının algılanan eşitliği ve iş doyumu arasında pozitif bir korelasyon vardır (Scott, 2006, s.131).

Aldığı ücretin, göstermiş olduğu performansa göre ödenmediği hissine kapılan işgörenin iş tatmini düşük olmaktadır. Alınan ücrete kadar sağlanan sosyal olanaklar da (lojman, kreş, sağlık yardımı, doğum yardımı vs.) iş doyumunu arttırmaktadır. İşe yeni başlayan kişi, önünde ilerleme olanağının bulunmadığı ve ücretinin artmayacağı hissine kapılırsa işe karşı olumsuz tutumlar sergileyebilecektir. Bir işgören çalışması karşılığında elde ettiği ücret ve benzeri ödemelerin düzeyi ve ölçüsü ile tatmin olacaktır. Bunun yanı sıra işgörenin elde ettiği maddi karşılıklardan dolayı tatmin duyabilmesi için bu ödüllerin işgörenin yaptığı işin nispi önemine ve ayrıca dağıtıcı adalet ilkelerine göre verilmesi gerekmektedir (Bingöl, 1998, s.280).

Çağdaş işletme yöneticisini en çok meşgul eden konulardan biri de, kuşkusuz ki, iş görenlere ne kadar ücret ödeneceğinin belirlenmesidir. Kime, ne zaman, nasıl, hangi tür ve şekillerde ve ne kadar ücret ödenmesi gerektiğinin kolayca belirlenebilecek bir konu olmadığı bilinir. Personele ne ödenmesi gerektiği hususunun yanında, bir de ne ödenebileceği hususunun da var olduğunu unutmamak gerekir. Üçüncü bir husus da, işverenin personele fiilen ne ödediğinin saptanmasıdır. Demek oluyor ki, ücretleme ile ilgili en az üç önemli sorun ile karşı karşıya bulunuyoruz. Ne ödeniyor (fiili, gerçek ücret), ne ödenebilir ve ne ödenmesi gerekir (Tosun, 1990, s.552-553).

Yeterli bir ödenti çok sayıda faktöre bağlıdır. Ödentiler çalışanların sunduğu bilgi ve beceriler arttıkça yükselme eğilimi göstermektedir. Bu yüzden bir garson için yüksek olan bir ödenti bir bilgisayar programcısı için düşük olabilir. 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 ödenti, diğer çalışanlar için yeterli olmayabilir (Günbayı, 2000, s.5).

Ücret sistemi, kamu hizmetlerini istenilen biçimde yerine getirilmesini yakından etkiler. Kamu hizmetlerinin gereği gibi yapılması için ücret sistemi yeterli, adil ve dengeli olmalıdır. İyi bir ücret sistemi şu özellikleri taşımalıdır (Tortop, 1994, s.107):

1. Aylık ve ücretler miktarca yeterli olmalıdır (Asgari geçim haddi esas alınmalıdır).
2. Ücretler konjonktürü (fiyat dalgalanmalarını) izleyebilmelidir.
3. Ücretler arasında bir iç denge bulunmalıdır.
4. Memur aylıkları özel girişimlerde ödenen ücretlerle uyumlu olmalıdır.
5. En yüksek aylıkla, en düşük aylık arasında kabul edilebilir uzaklık bulunmalıdır (Aylık Yelpazesi).
6. Bazı hallerde aylıklar bölgelere göre farklı olmalıdır (İklim, mahrumiyet, pahalılık, kira gibi).
7. Memurun aile durumu da, ücret sisteminde göz önünde tutulmalıdır (Aile zammı, çocuk zammı, ölüm yardımı, doğum yardımı gibi ek ödemeler düşünülmelidir).

Ücretleme sırasında şu hususlara dikkat edilmelidir : (Acar, 1995, s.3).

- Nitelikli işgörenleri çekme: Ücretler vasıflı yeni işgörenleri işletmeye çekecek düzeyde olmalıdır. Bunun için piyasa ile rekabet edebilir bir ücret verilmelidir.
- Mevcut işgörenleri elde tutma: Eldeki işgörenleri işletmede tutmak için ücretlerin rekabet edebilir düzeyde olması gerekir. Aksi halde işgücü devri ve bunun olumsuz sonuçları artacaktır.
- Motive edicilik: Ücretler işletmede istenir işgören davranışlarını teşvik edici, pekiştirici, bu davranışların gelecekte gösterilmesini sağlayıcı olmalıdır. Bu nedenle, iyi performans, tecrübe, bağlılık, yeni sorumluluk üstlenme vb. davranışlar etkin ücret planlarıyla desteklenmelidir.
- Örgüt performansının yükseltilmesi: Verilen ücretler ile işgücü verimliliği ve sonuçta örgüt performansı ile bir bağlantı kurulabilir. Bu tür uygulama yapan işletmelerde verimliliğin gelişmesiyle ücret artışları arasında tutarlı bir ilişki olduğu belirtilmektedir.

Bugün ücret saptamasında, göz önünde tutulan unsur memurun yeterliği ve eğitim durumudur. Bunun yanında görevinin önemi ve sorumluluğu da ücreti etkiler (Tortop, 1994, s.108).

Araştırma bulguları, ücretin, bireyin hem fizyolojik ve güvence, hem de daha üst düzeydeki diğer gereksinmelerinin doyurulması için bir araç olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır. Ayrıca ücret, çalışanlarca başarının bir simgesi, tanınma ve benzeri değişkenlerin bir kaynağı olarak da algılanmaktadır. İnsanların başarılarına denk bir ödeme

yapılmadığı duygusuna kapılmaları, onların başarılarını olumsuz yönde etkileyeceği gibi, ücretten duyacakları doyum düzeyini de düşürebilir (Balcı, 1985, s.15).

1.2.1.4. İşin Düzeyi (Statü)

Statü bir bireyin bir işletme, toplum ya da bir grupta diğerlerine kıyasla yapılan sıralamada sahip olduğu yerdir. Birey sahip olduğu bu statüye uygun giysiler, araba, yüzme havuzu edinir veya oturduğu semti vb. seçer (Baysal ve Tekarslan, 2004, s.156).

Statü işletmelerde güdülemeyi artıran önemli özendiricilerden birisidir. Yapılan araştırmalar (Örneğin: Hawthorne Etütleri) yüksek statülü kişilerin diğerlerinden daha verimli olduklarını göstermiştir. Kişiyeye verilen statü simgeleri yoluyla açıklanabilir. Özel çalışma odasının olması, çalışanın arabasına park yeri bulunması ve bazı sosyal kulüplere üyelik bu simgelere örnek olarak verilebilir (Can ve Tecer, 1998, s.212).

Statü kişinin örgüt hiyerarşisindeki yerini, mesleğinin sağladığı prestiji, yönetici ise yöneticinin hangi yönetim kademesinde bulunduğu gibi özellikleri temsil ettiğinden çok geniş kapsamlı bir terimdir. Yapılan araştırmalarda iş tatmini ile statü arasında güçlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Yöneticiler arasında yapılan araştırmalar, üst yönetim kademesinde bulunan kişilerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu gösterir (Uyargil, 1983, s.26).

Ayrıca çalışanlar yaptıkları iş karşılığında takdir görmeyi beklemektedir. Meslek düzeyi ile iş doyumunu arasında tutarlı bir ilişki bulunduğu bilinmektedir. Toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli mesleklerde daha yüksek iş doyumunu görülmüştür (Davis, 1988, s.100). Hickson ve Oshagbemi, (1999) konu ile ilgili çalışmalarda yönetsel bir unvana sahip olan çalışanların ya da statüsü yüksek bir pozisyonda bulunanların böyle bir unvana sahip olmayan ya da düşük statülü işlerde çalışanlara kıyasla iş doyumlarının daha yüksek bulunduğunu belirtmiştir (Sevimli ve İşcan, 2005, s.58).

Statüsünün yüksek olmasını isteyen çoktur. Çoğu kişi için böyle bir güdü söz konusudur diyebiliriz. Bu güdü de diğer öğrenilmiş güdüler gibi erken yaşlarda kendini gösterir. Genelde statü güdüsü yüksek kişilerin yoksulluk çekmiş kişiler arasından çıktığı gibi yanlış bir kanı vardır. Aslında bu daha çok bireyin adalet anlayışına bağlıdır. Birey statüsünün hak ettiğine uygun olup olmadığına bakar ve ona göre içine doğduğu statüyü kabul veya reddeder (Baysal ve Tekarslan, 2004, s.156).

Statü, daha çok saygı ile birlikte bulunur. Yani gerçek bir statüye sahip olan işgören bunun karşılığında iş arkadaşlarından ya da iş dışında ilişkisi bulunduğu kimselerden saygı görür. Çalışılan mevki ne olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini görme, kalifiye bir işgören olarak kabul edilme hemen hemen her kişi için derin bir tatmin duygusu yaratır. Aynı

şekilde, iyi tanınan bir örgütte çalışma ya da önemli görünen bir unvana sahip olma, başkalarının onlara atfedilecek statülerinde olumlu etkiler yapar (Eren, 2001, s.512).

Korman'a (1971) göre, iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalarda elde edilen en tutarlı sonuç, yapılan işin düzeyi arttıkça iş doyumunun da artış göstermesidir. Yüksek konumda olan bir işgören, daha alt konumdaki bir işgörene oranla daha fazla iş doyumuna sahiptir. Kendi işini kurup kendi işinin patronu olan kişiler başkalarının yanında ya da işinde çalışanlara göre daha doyumludur. Bunun sebebi başkalarından emir almamaları ve örgütsel hiyerarşide yüksek seviyede yer almalarıdır (Dorsan, 2007, s.20).

Statünün kazanılmasında işveren ve yöneticinin davranış ve tutumlarının önemli bir rolü vardır. İşgörenin görevinin ve elde ettiği başarının önemini başkalarının yanında açıklamak, kişilerin sosyal statüsünü büyük ölçüde sürdüreceği hediyeleri veya takdirnameleri özel toplantılar düzenleyerek herkesin gözü önünde vermek ve imkân varsa bunları basın yoluyla kamuoyuna duyurmak saygı ve statünün kazanılma yollarından bazılarıdır (Özgener, 1996, s.121).

1.2.1.5. Yükselme Olanakları (Terfi)

Her çalışanın ilerleme arzusu ve bu ilerleme çevresinde işinden duyduğu doyum derecesi farklılık göstermektedir. Yükselme bir çalışanca, psikolojik gelişme anlamına gelirken, başkalarının eşitliğinin yerine gelmesi, daha çok para kazanma, daha yüksek mevki elde etme, yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Bu çerçevede her çalışanın yükselme veya ilerlemeye bakış açısı değişik olmakta, ilerlemenin bunlarda yaratacağı doyum ya da doyumsuzluk derecesi de farklı olmaktadır. Bunun yanında yükselmek, dinamik bir yaşantı sürdürmek isteyen her çalışanın özlemidir. Yükselme fırsatı yakalayan çalışan kendisine daha çok güven duyar; kişiliği gelişir, yetkilerinin artması nedeniyle çalışma isteği de artar. Ayrıca yükselmesi nedeniyle çevrenin göstereceği ilgi ve takdir çalışan üzerinde çok olumlu etki yaratır (Özgen vd., 2001, s.335).

Locke'a (1976, s.1323) göre tüm çalışanlar için yükselmenin temellerinin aynı olduğunu söylenememektedir. Bazı toplumlarda işi yapma yeterliği (ya da işteki yeterlik) temel alınırken, bazılarında sınavları başarıya ve kıdem, yükselme için esas olmaktadır. Yani yükselmenin temelleri kültüre dayalıdır. Yükselmenin anlamı da bireyden bireye değişir, kimine göre yüksek kazanç, kimine göre de toplumsal statü ve adalet anlamına gelmektedir (Balcı, 1985, s.15).

Tortop'a (1994, s.121) göre yükselme (terfi), bir memurun yetki ve sorumlulukları daha fazla olan bir memurluğa geçmesidir. Genellikle her türlü aylık artışı dilimizde yükselme

deyimi ile ifade ediliyor ise de, aslında yükselmeye temel unsur yetki ve sorumluluk artışıdır. Yetki ve sorumluluk artışı ile birlikte aylıkta da artış olabilir.

İşgörenler çalıştıkları işlerinde yükselme olanakları da isterler. Çünkü insanlar işleri iyice öğrenip tecrübe kazandıkça, iş yeknesaklaşacak, buldukları mevkilerdeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu nedenle daha yüksek yetki ve sorumluluklarla çalışmayı arzu edeceklerdir. İlerleme ya da yükselme yolları tıkanan yöneticilerin çalışma gayret ve şevkleri azalacaktır. Bu durumda yükselmenin iş yerinde bir teşvik yani motivasyon aracı olduğu söylenebilir (Eren, 2001, s.510).

Görev güçleştikçe işgörene yüklenen sorumluluk, verilen yetki ve ödenen ücret de artmaktadır. Kişinin terfi etmesi aynı zamanda daha yüksek bir sosyal statüye kavuşması anlamına da gelmektedir. Bu durum işgöreni daha çok çalışmaya teşvik eder (Oral ve Kuşluyan, 1997, s.113).

İnsanlar çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst görev basamağına terfi etmek isterler. Terfi yapılan işten elde edilen maddi geliri arttırdığı kadar, kişinin sosyal statüsünü de yükseltmekte, toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirmektedir. Yükselme arzusu fazla olan kişiler ilerleme olanağı bulduklarında isten üst düzeyde tatmin bulurlar. Prensip olarak her düzeydeki işgörenin başarılı olması halinde yükselme imkânı bulması tatmini arttıracaktır. Buna karşılık işletmedeki tüm terfi kademeleri dolu ise, işgören başarılı olsa dahi yükselme olanağı bulunmayacaksa kişinin giderek iş tatmini azalacaktır (Erdoğan, 1996, s.240).

Tortop (1994, s.122), iyi bir yükselme sisteminde bulunması gereken özellikleri şöyle sıralamaktadır:

1. Personel çok sayıda kişiler arasından seçilmeli, yani seçim alanı olabildiğince geniş tutulmalıdır.
2. En yeterli elemanlar seçilip yükseltilmelidir. Ölçüler nesnel olmalıdır.
3. Üst makamlara yükselme olanakları açık olmalı, yeterliği olanlar yükelebilmelidir.
4. Memurları yeteneklerini geliştirmeye teşvik etmelidir. Daha üst derecelere yükelebilecek şekilde hazırlanmalıdır.
5. Yükselmek için gerekli niteliklere sahip bütün memurlara, eşit fırsat verilmelidir. Memurlar yükselme olanak ve koşullarından açık şekilde haberdar olmalıdırlar.

1.2.1.6. Fiziki Şartlar ve Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları bir işgörenin işini yaparken örgüt tarafından, bu işi yapmaktan dolayı kendine sunulan her türlü fiziki, ekonomik ve psiko-sosyal şartlar ve imkânlardır. Ücret ve sosyal yardım, iş güvenliği, sağlık hizmetleri, iş yerine geliş-gidişler, gürültü, ısı,

aydınlatma, dinlenme ve çalışma süreleri, ücretli izin süreleri, ast- üst ve diğer sosyal ilişkiler, örgütsel iklim ve moral gibi çalışma hayatının tüm yönlerini “çalışma koşulları” içinde düşünmek mümkündür (Eroğlu, 2000, s.326).

Genel olarak, iş görenler, ısı, nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işi, işyerini yeğlemekte, bunlara yüksek değer vermektedir. Yine çoğu iş görenler, işyerinin evlerine yakın; çalıştıkları binanın yeni, temiz; işleri için gerekli olan araç gereçlerin iyi, kullanılabilir olmasını istemektedirler. İş görenlerin, fiziksel gereksinimlerini karşılayacak çalışma koşullarını aramaları; amaçlarını gerçekleştirecek araç gereç istemeleri hem verimlilik hem de işten doyumunu için gerekli görülmektedir (Başaran, 1991, s.204).

Locke (1976, s.1325), bireylerin bu tür ihtiyaçlarını doyuracak rahatlıkları istemesinin temelinde, fiziksel ihtiyaçlarını doyurarak rahatlık sağlamanın ve çalışma amaçlarını gerçekleştirme imkânı bulmasının yattığı söylenebilir (Balcı, 1985, s.18).

Çalışma koşulları da çalışanların davranışlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. Isı, ışık ve havalandırma sistemlerine sahip temiz ve rahat bir işyerinde çalışanda da rahat ve verimli üretim yapma imkânı bulacaktır. Hijyen ve sağlık şartları yerine getirilmiş ve her türlü önlemin alındığı işyerinde çalışan insanlar tedirgin olmadan daha huzurlu çalışabileceklerdir. Fiziki şartların göz ardı edildiği bir işyerinde çalışan kendini tedirgin hissedecek ve iş tatmini düşürecektir. Bu durum onu önlemlerin daha yeterli olduğu başka bir işyeri arayışına sevk edecektir (Geylan, 1985, s.116).

Olağanüstü çocuklar komisyonu (CEC) tarafından yürütülen son zamanlardaki 1000 özel eğitimcinin üzerindeki ulusal bir ankette: zayıf öğretmen çalışma koşullarının özel eğitimcilerin alandan ayrılma oranlarının yükseltilmesine, öğretmen tükenmesine ve özel ihtiyaçları olan öğrenciler için standartların altında bir kaliteye katkıda bulunduğu sonucuna varılmıştır (Mitchell ve Arnold, 2004, s.216).

Liu ve Ramsey'in (2007, s.1-12) Amerika'nın kamu ve özel ilköğretim ve liselerdeki genel şartlarını ve öğretmenler hakkındaki karşılaştırmalı bilgileri sunan çalışmasında: Öğretmenlerin, en çok iş şartlarıyla mutsuz oldukları bulgularını elde etmiştir. Çünkü onlar planlama ve hazırlık için yeterince zaman bulamamaktadırlar. Ve okuldaki tipik bir haftası sırasında ağır bir öğretmenlik iş yükü vardır. Amerika'daki öğretmenler genellikle her hafta çok büyük sınıflarda öğretmenlik yapar ve onlar bazen öğretmen sıkıntısı olursa branşlarının dışında öğretmenliğe tahsis edilirler. Ekseriya, onlar ilk öğretmenliğe başladıkları zaman yeterince eğitici destek sağlanmamaktadır. Liu ve Ramsey'in (2007, s.1-12) ilginç bir bulgusu da öğretmenlerin maaşla doyumunu ile onların çalışma şartlarıyla doyumunu yüksek derecede ilişkili olmadığıdır. Bu bulgular öğretim üyelerini sadece meslekte tutmak için sık sık

kullanılan parasal güdüler gibi, eğitimsel politik müdahaleler için önemli bir belirti olduğunu göstermektedir. Bu strateji yetersiz olabilir. Çünkü öğretmenlerin maaşını artırmak onların iş şartlarıyla ilgili doyumunu geliştiremeyebilir. Diğer yandan, parasal güdüler, öğretmenin iş şartlarındaki hayal kırıklığını telafi etmeyebilir. Onların maaşları geliştirildikten sonra bile, onların iş şartları alt üst olabilir ve meslekten ayrılmayı seçebilirler. Eğitimsel politika yapıcılar, öğretmenlerin düşük maaşlarından başka öğretmenlerin iş şartlarıyla ilgili doyumsuzluklarıyla ilgilenmelidirler. Politika yapıcılar iş şartları ve maaşla çevredeki sorunlarla uğraşmak için farklı strateji tasarlamaya ihtiyaçları vardır.

Locke'a (1976) göre, iş koşullarına yönelik personelin yakınması, bazen gerçekte daha derin kimi kişisel sorunların bir göstergesi olabilmektedir. (Bunalım, düş kırıklığı, yönetime güvensizlik duyma ve işten nefret etme gibi). Bu nedenle yönetim ve denetimin bu tür yakınmaları iyi değerlendirmesi gerekmektedir (Balcı, 1985, s.18).

1.2.1.6. İş Güvencesi ve Örgütsel Güven

İş güvenliği dilimizde iş güvencesi ile karıştırılabilmektedir. Bir kişi amiri ya da patronu tarafından her an işten atılabiliyorsa, hiyerarşideki yeri aşağı çekilebiliyorsa, ceza niteliğinde gereksiz tayin yapılabiliyorsa, iş güvencesi yok ya da yetersiz demektir. İş güvenliği ise, işyerinde kaza tehlikesi, zararlı kimyasal maddelere maruz kalma risklerini ifade eder. Doğaldır ki her iki durum da önemli bir zorlanmadır ve çalışanı etkiler (Çelikkol, 2001, s.129-160).

İş ortamında iki tür güvenceden bahsedilebilir. İş güvencesi ve makam güvencesi. İş güvencesi, bireyin haklı nedenler olmaksızın işten atılamaması; makam güvencesi ise; yükseldiği görevdeki yerini koruyabilmesidir. Yaşamının büyük bölümünü işine ayıran ve kendini işine adayan çalışanlar, iş güvenliğine sahip olmak isterler (Yüksel, 2004, s.28).

Demir (1999, s.30-31) ve Ünsal (1992, s.20-21) "İş güvencesi" kavramının, çoğu zaman çalışma hakkının korunması anlamında kullanıldığını, temelde, geçimini emeği ile sağlayan bağımlı çalışanları, haklı bir neden olmaksızın, işveren tarafından hizmet ilişkisine son verilmesi durumunda, işverenin fesih işlemini sınırlayan veya engelleyen, iş ilişkisini hukuki zemine çeken, böylece hizmet akdinin işçi açısından dayanıksız niteliğini bertaraf eden ve hizmet ilişkisine süreklilik kazandıran, koruyucu yönü ağır basan normatif düzenlemeler olarak tanımlamaktadırlar (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, s.36).

İş güvencesinin olması işgörenler için ayrı bir tatmin faktörüdür. İşgören, çalıştığı kurumun kendisine değer verdiğini, işini yapmak için gerekli özelliklere sahip olduğunu bilirse tatmine ulaşması daha kolay olacaktır. Kişinin yönetim kademeleri içindeki yeri düştükçe iş güvencesine verilen önem artar. Özellik ve yetenekleri açısından kendilerini

geliştirmiş olan işgörenler, iş piyasasındaki yerlerini daha açık görürler, gereğinde iş bulma olanaklarının yüksek olduğunu bilirler. Bu durumlarda iş güvencesi tatmin için fazla önemli olmaz. Benzer şekilde eğitim düzeyi yükseldikçe, kişi aranan niteliklere fazlaca sahip oldukça iş güvencesi iş tatmini açısından önemli olma özelliğini kaybeder. Yaşlı kişiler veya özel sorumlulukları olanlar, bekârlara oranla evliler için iş güvencesi değişkeni, iş tatmini için önemli olmaya başlar (Erdoğan, 1996, s.244).

İş güvencesi, ücret ve çalışma koşulları gibi iş doyumunun önemli bir boyutunu teşkil etmektedir. Özellikle işsizlik oranının yüksek ve dolayısıyla iş bulma olanaklarının sınırlı olduğu durumlarda iş güvencesinin iş doyumunu düzeyinde ağırlıklı bir yere sahip olduğu çeşitli araştırmalarda ortaya konulmuştur. Ashford ve diğerleri (1989), iş güvencesizliğinin iş doyumunu azaltan bir faktör olduğunu tespit etmişlerdir. Lim (1996), iş güvencesizliği ile iş doyumun azalması arasında güçlü bir ilişki saptamıştır. Hellgren ve diğerleri (1999, s.187) iş güvencesizliğinin hissedildiği süre uzadıkça iş doyumunun düştüğü bulgusuna ulaşmıştır. İlki 1995'te olmak üzere birer yıl arayla gerçekleştirilen iki anket çalışmasında, yeniden yapılanma sürecindeki bir işletmede çalışanların iş doyumunu, ikinci uygulamada daha düşük bulunmuştur (Çakır, 2007, s.129).

Brown ve McIntosh (2003), çeşitli çalışmalarla bağlantılı olarak kıdemli bir pozisyona sahip olmanın, işin eğitimini almanın, ilerleme için algılanan olanakların ve iş güvencesinin iş doyumunu yükselttiğini ifade etmişlerdir (Scott, 2006, s.131).

Güvenlik duygusu işgören için ekonomik garanti olmaktan da ötede daha kapsamlı bir duygudur. Güvenlik duygusu belirli bir iş çevresine ya da iş koşullarına uymaktan doğan kendine güven duygusunu da içerir. Bu duygu astlara büyük ölçüde üstler tarafından benimsenir. Gerek sürekli bir maddi unsurun sağladığı güvenlik, gerekse kendine güven duygusu, verimliliğin artışında doğrudan etkili değildir. Fakat güvensizlik duygusu altında tedirgin olarak çalışanların çaba ve emeğini sunma azminin azalacağı doğaldır. Tersine, güvenlik duygusu altında çalışanlar enerjik ve gayretli görünür ve etkinlikleri de artmış olur (Eren, 2001, s.509).

Kişinin bulunduğu işte daimliğini garanti altına alan iş güveni unsuru yanında, bir de çalışanlar arasında mevcut olması gereken örgütsel güven vardır. Örgütsel ortamlarda insan ilişkilerinin sağlam bir temele oturtulması için, çalışanlar arası güven duygusunun geliştirilmesi gerekir. İşbirliği ve takım çalışmasının temeli güvene dayanır. Bu kapsamda, okul örgütlerinin en önemli sosyal sermayesi, örgütsel güvendir. Okul yönetimi ve öğretmenler arası güven temin edilmişse, öğretmenler örgütsel sorunları çözmede daha etkin ve istekli olacaklardır. Örgütsel güven öğretmenler arası işbirliği ve eşgüdümü de kolaylaştıran önemli bir etkidir (Çelik, 2002, s.104) .

Lewicki ve arkadaşları (1998) örgütsel güveni, işgörenin, örgütünün risk içeren durumlarda bile, kendisini etkileyecek uygulama ve politikalara karşı olumlu beklentiler taşıması, örgütünün kendisini destekleyeceğine olan inancı olarak tanımlamaktadır (Polat, 2007, s.33)

Yılmaz (2006, s.66), güçlü bir örgütsel güven düzeyinin okula sağlayacağı faydaları şu şekilde sıralamaktadır:

- a) Okulda sağlanacak geniş tabanlı bir gelişim ve değişimin temelini oluşturur.
- b) Okulda yapılan düzenlemeler ve değişimler için öğretmenlere umut verir.
- c) Öğretmenlerin birbirlerini daha iyi anlamasını sağlar.
- d) Okulda yapılan iş ve işlemlerin sağlıklı bir şekilde yürüyüp yürümediğini gösterir.
- e) Meslektaşlarına ve okula karşı güven, öğretmenleri yenilik ve değişime karşı açık hale getirir.
- f) Güvenilir bir okul ortamı, öğretmenlerin daha iyi bir öğrenme ortamını nasıl sağlayabilecekleri konusunu düşünmelerini sağlar.

1.2.1.7. Çalışanlar Arası İlişkiler

Psikoloji ve felsefe alanlarında yetişmiş bir profesör olan Mayo ve arkadaşlarının beş yıl süren ‘‘Hawthorne’’ araştırmaları, personel yönetimi ve insan ilişkileri açısından önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Bu araştırmalar işçilere karşı gösterilen tutum ve davranışların, dinlenme, ışık, ücret gibi işyerine bağlı bazı hijyen faktörlerinden daha önemli olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ne kadar informal örgüt kavramının varlığı kabul edilmiş olsa da, o zamana kadar ciddi bir araştırma gereği duyulmamıştı. Bu araştırmalar ile, çalışma ortamlarında kontrol altına alınan dışsal faktörlerin yanında, çalışanları ve çalışma ortamını etkileyen, kontrol dışı bir etkenin de varlığı kabul edilmiş ve yönetimde insan ilişkileri çağı açılmıştır (Bursalıoğlu, 2003, s.28).

Kişinin içinde bulunduğu grupta iş tatminini etkilemektedir. Her işletmede bir dizi biçimsel ve biçimsel olmayan gruplar vardır. Bazı iş gruplarının başarıları, üyeleri arasındaki ilişkiler açısından model özelliklidir. İşgörenin başarılı sayılan bir grup içerisinde yer alması, hayat görüşü kendisine uygun insanlarla birlikte çalışması onun işe tatminini arttıracaktır. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan işgörenin iş tatmini artmaktadır (Erdoğan, 1996, s.242).

Örgütlerdeki ilişkiler, genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir ilişkidir. Bu ilişkiler yumağı karşılıklı yardım, dayanışma, işbirliği esasına dayanır. Bu karşılıklı örgütsel ilişkilerin iyi düzeyde olması, çalışanlara iş tatmini sağlar. Bu ilişkiler, normal şartlarda da kişilerin ihtiyaç duyduğu ve varlığından mutlu olduğu süreçlerdir. Bir örgütün

üyeleri, ne kadar çok bir araya gelme ve birlikte iş yapma girişiminde bulunur ve bunu ihtiyaç olarak algırlarsa, o örgütte iş doyumunu o seviyede yüksektir (Başaran, 1991, s. 204).

Bireyin, birlikte olduğu grubun yapısı veya doğası da iş doyumunda önemli bir etkidir. Arkadaş canlısı, birbirlerini destekleyen bir iş grubunun, çalışanların doyumunu üzerinde orta düzeyde bir etkisi vardır. Bireyin içinde bulunduğu grup çalışana bir 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, çalışma yaşamını daha zevk alınır bir hale getirebilir. Eğer çalışanlar böyle bir iş grubundan yoksun iseler bu durumda iş doyumunu olumsuz yönde etkilenir (Özkalp ve Kirel, 2001, s.132).

Birey katıldığı grubun, özlem ve bekleyişlerine karşılık vereceği inanç ve ümidini taşır. Bu gruplar bir yandan üyelerin karşılıklı ilişki kurma ihtiyaçlarını tatmin ederken, diğer taraftan can sıkıcı durumlarda kişiye destek olurlar. Kendiliğinden doğan informel gruplar işgörenlere bağlılık duygusu kazandırmasının yanında, kişilerin davranış ve duyguları üzerinde büyük etkisi bulunduğu için, kişinin doyum ve verimliliğini belirlemede önemli bir unsurdur (Sapancalı, 1993, s.65-66).

1.2.1.9. Karara Katılma

Drucker (1994), yönetsel becerilerin temelini etkili karar vermeye bağlı olduğunu belirtmektedir. Etkili karar, organizasyonun enerjilerini, kaynaklarını ve görüşünü harekete geçirerek etkili eylemlerin oluşması ile sağlanır. Bu açıdan örgütsel süreçlerde alınacak kararların etkililiğini sağlamak, yönetsel beceri ve örgütsel başarı açısından oldukça önemlidir. Kararların etkililiğini sağlamanın en önemli ve üzerinde durulması gereken yönü ise alınacak kararlara işgörenlerin katılımıdır (Boydak ve Ekinci, 2004, s.2).

Karara katılma, karara evet ya da hayır demek değildir. Katılım geniş bir alandan, sınırlı bir alana kadar uzanan bir süreçte farklılık gösterebilir. Karar vermeye geniş katılım, bireyin karar verme sürecine olabildiğince, işlemin başından ve uzun bir süre katılımını ifade etmektedir (Celep, 1996, s.57). Bu tür bir katılma yoluyla ast, iş yerinin sorunlarından daha fazla haberdar olabilir. Sorunlara çözüm bulunmasında kendi görüşlerinin dikkate alındığını görerek gerçek bir doyum elde edebilir. Böyle bir katılma, örgütlerin üst düzeylerinde daha yaygındır. Güven ortamı sağlanmadıkça katılmanın başarılı olması, istenilen sonucu vermesi beklenmemelidir (Aydın, 2000b, s.285).

Bir işgörenin kendi yaptığı işle ilgili kararlarda söz sahibi olmak istemesi çeşitli nedenlere dayanır. İş bizzat gerçekleştiren işgörenler, kendi yapacakları işle ilgili uzmanlık bilgisine sahip oldukları kanısındadırlar. Başka bir neden olarak da verilecek karar, işleri

önemli ölçüde etkileyeceği için getirilecek yeni usul ve yöntemlerin kendilerine duyurulması ve kendi kişisel fikirlerinin de alınması gösterilebilir. Burada işgören göreceği işlerin planlanmasına yardımcı olduğu zaman, onları daha arzulu şekilde yapar (Eren, 2001, s.515).

Karar verme sürecine katılımın sağlanmasının birçok yararı vardır. Bu yararlar, demokratik ilkelerle yapılan en tutarlı yöntem olması, katılımcıların birer müşteri olarak kabul edilmesi, doğru ve isabetli kararlar alınmasını sağlaması, insan kaynaklarının etkili kullanılmasını sağlaması, insanların doyumunu kolaylaştırması ve örgüt iklimini geliştirmesi olarak sayılabilir. Ancak, karar sürecine katılımın bu yararlarına karşın, yönetici gizlilik, önemsememe, güvenmeme, çekinme söz konusu olduğunda astlarını karar sürecine katmaz (Taymaz, 2003, s.33).

Herzberg'e göre, işgörelere işlerinde sorumluluk yüklemek onların başarılarını artırır. Eğer işgörelerin kararlara katılmasına izin verilmiyor, onlara sorumluluk yüklenmiyorsa bu durumda işgörelerde işe yabancılaşma görülecek ve şu sorunlarla karşılaşılacaktır:

- Gizli tatminsizlik,
- Devamsızlık, direnişler, grevler
- En başarılı elemanların işten ayrılması, örgüt dışındaki kaliteli elemanların ise örgüte transferinde zorluklarla karşılaşılması (Şimşek vd., 2001, s.119).

Lippmann (1996) banliyö ve kırsal öğretmenler tarafından çoğunlukla zevk duyulan bir etki olan müfredatın gelişmesinde ve tasarlanmasında otoritenin eksikliği olduğunu öğretmenlerin müfredatın şekillenmesine katkıda bulunmalarının öğretmenler için hayati önem taşıdığını söylemektedir. Feimen-Nemser ve Floden (1986, s.523) öğretmenler değişim için temsilci olarak yetkilendirildiği zaman pasif işçilerden daha aktif temsilci durumuna geldiğini; Shor (1992) bireyler enerjik olarak katılım sağlarsa, yetkinin paylaşıldığını ve anlamlı işlerle meşgul olunduğunu, olumsuz duyguların dağıtıldığını ve bireylerin bilgilerini gösterdiğini belirtmektedir. Lortie (1975) öğretmenlerin sadece müfredatın şekillenmesinde katkıda bulunmalarının beklenilmesinin değil, aynı zaman da okulun kültüründe de rollerini hissetmesinin önemi üzerinde durmaktadır. Okul öğretmenleri konulu kıyaslamasında okulun kültürüne katkıda bulunmasını öğretmenlerin hissetmesinin, iş doyumunu için önemli olduğunu rapor etmiştir (Woods ve Weasmer, 2004, s.118).

Ratsoy (1973) çok bürokratik okullarda iş doyumunun düşük olduğunu; Miskel, Fevurly, and Stewart (1979) belirli iş beklentileri ve karar vermede katılımın iş doyumunu artırma eğiliminde olduğunu ortaya koymuşlardır (Rinehart ve Short, 2003, s.570-580).

Eğitim yöneticilerinin, insan ilişkilerinin ağırlıklı bulunduğu eğitim örgütlerinde, işgörelerin kararlara katılmalarına imkân hazırlamaları, yalnızca örgüt açısından değil, aynı

zamanda işgörenlerin onore edilerek güdülenmesi açısından da büyük yararlar sağlayacaktır (Kaya, 1996, s100).

1.2.1.10. Ödüllendirme ve Takdir

Maddi ve manevi ödüller de iş doyumunu arttıran önemli unsurlardan biridir. İşgörenleri işe özendirmek ve işletmeye daha çok bağlamak amacıyla başarı gösterenler ödüllendirilir. Ödül işgörene gösterilen ilgiyi, onun gelişmesinin istendiğini de ifade eder. İşgören neyi doğru yaptığını öğrendiği gibi övgü alma beklentisi içinde çalışma temposunu sürdürebilir (Varol, 1993, s.99).

Erkmen ve Şencan (1994, s.145), çalışanların adil bir sistem doğrultusunda ödüllendirilmesinin iş doyumunu olumlu yönde etkileyeceğini belirtmektedirler. Eğer işyeri oluşturacağı gerçekçi bir başarı değerlendirme sistemi sonucu başarılı olanları ödüllendirirse ödülü hak edenlerin iş doyumunu artacaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması başarılı olduğuna inanan çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir. İş doyumunu işin niteliği ile işten elde edilen maddi-manevi çıkarların uyumu sonucu artmaktadır. Bir örgütte çalışanların yüksek iş doyumuna duymaları uygun ödül sistemlerinin geliştirilmesi ile sağlanabilecektir (Sevimli ve İşcan, 2005, s.58).

Groot ve Brink (1999, s.359), çalışılan saatlerin çok olmasının iş doyumunu düşürdüğünü, ancak yapılan işte adil bir ücret ve ödüllendirme söz konusu ise, çalışanın kendisine hak ettiğinin verileceğini bilmesinin iş doyumunun düşmesine yol açmadığını belirtmektedirler.

İşgörenleri etkilemek isteyen bir yönetici, onlara inandırıcı ödüller sağlamak durumundadır. Her örgütün, kendine özgü bir ödül sistemi vardır. Yükselmeler, ücret artışları, tanıma, takdir etme ve sınırlı kaynaklara erişme olanağının sağlanması gibi durumlar, bireyleri belli yönde etkileme araçları olarak kullanılabilir (Aydın, 2000b, s.276).

Takdir etme manevi yönü daha ağır basan ve tüm çalışanlar için önemli bir motivasyon aracıdır. Yapılan işin, önem verilen kişiler tarafından, özellikle yöneticiler tarafından beğenilmesi, işgörelere büyük tatmin sağlar. Ekonomik motivasyon araçları, özellikle gelişmekte olan ülkelerde büyük önem taşımakla birlikte, en az onlar kadar önemli olan, işgörenlerin sevgi ve ilgiyle işlerine sarılacakları bir çalışma ortamının yaratılmasıdır. Takdir etme böyle bir ortamın yaratılmasında en başta gelen etmenlerdendir. Takdir etmenin bir çift söz söylemeden takdirname vermeye kadar uzanan çeşitli aşamaları bulunmaktadır. Bu aşamaların en üst basamağını oluşturan takdirname, bazen bir süre ücretli izne bazen de maddi bir ödüle olanak sağlar (Oral ve Kuşlvan, 1997, s.113).

Her işgören, yaptığı işin niteliğinden dolayı övülmek istemektedir. Buna karşılık, hemen her işgören de olumsuz eleştirilerden hoşlanmamaktadır. Bu yüzden, işinden dolayı övülmek işgörenin iş tatminini yükseltmektedir. Diğer yandan övgü, işin değerlendirmesiyle birlikte yapıldığında, işgörene işin niteliği ile ilgili geri bildirim sağlayarak, gelecek defa işin daha iyi yapılmasına yol açacaktır (Başaran,1991, s.204).

Nelson (1999) firmaların sıkıntı içinde olduğu dönemlerde çalışanlarından daha yüksek seviyede performans elde edebilmek için, takdir ve ödül yöntemlerinden faydalanmanın çok düşük maliyet getiren fakat çok etkili bir çözüm olduğunu belirtmiştir. Birçok araştırma sonucu, çalışanların kişisel takdir görmeye paradan daha fazla değer verdiğini ortaya koymuştur. Yine de bu sonuç, bir yöneticinin elemanlarının başarısını her zaman sadece bir teşekkürle geçiştirebileceği anlamına gelmemektedir. Lloyd (2001) da insanların takdir edilmediklerinde veya değerli olduklarını hissetmediklerinde, sık sık düşük ödeme ile ilgili olarak şikâyete başladıklarını belirtmektedir (DeBruyne, 2001, s.22)

Sonuç olarak takdir edilen, sevilen ve sayılan öğretmen gerçekleştirdiği hizmetin karşılığını, bu düzeye ulaştığının bilincinde olduğunda, mutlu ve verimli olur. O, başarılı olduğu duygusallığı ile moralini yüksek düzeylere çıkararak mesleğine bağlanır. Böylece başarı bilinci sonucu, onun hizmetinin niteliği için olumlu bir pekiştirici rolünü üstlenmiş olur (Silah, 2001b, s.97).

1.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

1.2.2.1. Cinsiyet

Baysal (1981, s.190), araştırma bulgularının cinsiyet değişkeninin iş doyumunda önemli bir etken olduğunu göstermesine karşın, hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsız görünmekte olduğunu belirtmektedir. A.B.D. ve İngiltere’de yapılan çalışmalar, erkeklere göre daha kötü koşullar altında çalışmak zorunda olan kadınların işlerinden daha çok doyum elde ettiklerini göstermiştir (Balcı, 1985, s.10).

Centres ve Bugental’ın (1996) yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre, kadın çalışanlar, işin sosyal faktörlerine erkek çalışanlara oranla daha fazla değer verirken, erkek çalışanlar işlerinde kendilerini gösterebilme fırsatı yaratmak ve bu fırsatları kullanmakta daha fazla istekli davrandıklarını belirtmektedirler. Bu durum çalışanların iş tatmini veya tatminsizliği üzerinde de etki yapmaktadır. Çalışanların erkek ya da kadın olmaları da, çalıştıkları işe bağlı olarak beklentilerinin farklılaşmasına neden olmaktadır (Ergeneli ve Eryiğit, 2001, s.161).

Kirel (1999, s.119), iş tatminin, kadın ve erkek ayrımından çok, beklenti düzeyiyle ilgili olduğunu söylemenin daha doğru bir yaklaşım olacağını belirtmektedir. Örneğin

kadınlar işyerinde çalışma koşulları ve sosyal ilişkilere önem verirlerken, erkekler ise ücret, kariyer gelişmesi, ilerleme gibi konulara daha fazla itibar ederler. Ayrıca, kadın ve erkekler cinsiyet-rol toplumsallaşmasındaki farklılıklar nedeniyle kadınlar ilişkiye yönelik, erkekler başarıya yönelik algılanırlar. Erkekler iş yaşamına ev yaşamından daha çok özen gösterip zaman harcarlarken kadınların ise tam tersi davrandıkları görülmüştür.

Clark (1993) kadın ve erkekler arasındaki iş doyumunu farklarını analiz ettiği çalışmada, ana bulgu olarak, kadınların tüm iş doyumlarının yüksek seviyede olduğunu bulmuştur. Hatta erkeklerden çok sayıda değişken kontrol edilmektedir. Bu çalışma kadınların daha çok özgürlük seçimi isteyen veya çalışmak istemeyen kadınların açıklamalarını kabul etmemektedir ve işlerinden memnun olmayan kadınların işlerinden ayrılmayı tercih ettiğini ifade etmektedir. Daha doğrusu kadınlar erkeklerden daha çok mutlu görünmek istedikleri sonucuna varılmıştır (Groot ve Brink, 1999, s.344).

MacMillan (2001, s.39-47) araştırmasında, mesleki doyumda cinsiyet farklılıklarının önemli olduğunu bulmuştur. Araştırmada kadın öğretmenler, erkek meslektaşlarından mesleki rollerinde daha çok doyumlu görünmektedir. MacMillan öğretme yeterliliğindeki inanç arttıkça kadın ve erkek öğretmenler arasındaki doyumunu ifadelerindeki mesafe artacağını, ayrıca erkek öğretmenlerin mesleki doyumlarının kadın öğretmenlerden daha çok bir okulun örgütsel kültüründen etkilenebileceğini ortaya atmıştır. Bulgular kadın ve erkek öğretmenlerin öğretmenlik kariyerleri boyunca aralarındaki farklılığı net olarak göstermektedir. Huberman (1993) kadınların erkeklerden daha çok bir fırsat verilseydi tekrar öğretmenliği seçerdim dediğini, diğer taraftan erkeklerin sık sık kariyer hırsından daha ziyade bir alternatif olarak öğretmenliği gördüğünü bulmuştur. Dolayısıyla kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha çok öğretmenlikte doyumunu başarabileceği ortaya atılmıştır. Çünkü onlar amaçlı olarak kariyerlerini seçmişlerdir. Erken bir şekilde kariyer amaçlarını başarmak istemeyen erkek öğretmenler, okul yönetimi gibi alanlardaki doyumunu sınıfın ötesinde aramaktadırlar.

Mertler (2001, s.1-23), örneklemin %80'nin kadın öğretmenin oluşturduğu 969 kişilik bir grupta yaptığı çalışmanın sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmamasına rağmen kadınların erkeklerden daha doyumlu oldukları bulgusuna erişmiştir. Bu çalışmada dikkat çekici olan nokta, önemli sayılacak sayıda erkek deneğin, kadınlardan daha çok motive olamadığını bildikleri ortaya çıkmıştır.

Marston ve diğerleri'nin (2005, s.469-499) yaptıkları araştırmada da kadın öğretmenlerin üç doyum ölçeğinin her birinde yüksek puan almasına rağmen, erkek meslektaşları ile aralarında önemli derecede anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Brush ve diğerleri'nin (1987, s.139-155) yaptıkları araştırmada da cinsiyetin örgüt yapısı ile etkileşerek iş doyumunun artmasına ya da azalmasına neden olduğu sonucuna

varmışlardır. Erkeklerin kadınlara göre, özel sektörde kamusal sektörde sağladıklarından daha fazla doyum sağladıklarını belirtmektedirler.

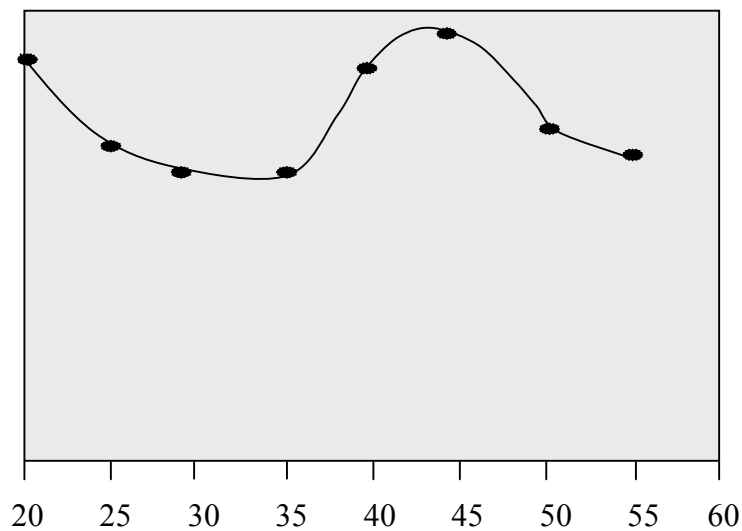
Çalışmaların sonuçları arasındaki farklılıklar, cinsiyet ile iş tatmini arasında tam ve net bir görüş ortaya atılmasına engel olmaktadır. Dolayısıyla, konu hakkında daha çok araştırma yapılarak, net bulguların ortaya konulması, cinsiyet iş tatmini ilişkisini daha iyi açıklayabilecektir.

1.2.2.2. Yaş

Araştırmalar yaş ve iş tatmini arasında genellikle olumlu bir bağıntı olduğunu göstermiştir. Buna göre yaş arttıkça, kişilerin işlerinden daha fazla tatmin olduğu söylenir. Bunun nedeni, deneyim ile uyumun artması olabilir. Yine “daha genç çalışanların yükselme ve diğer iş kollarına ilişkin aşırı beklentilere sahip olmaları, işe ilk girdiklerinde doyumsuz olma olasılıklarını arttırabilir (Davis, 1988, s.100).

Doğrusal olup olmadığı tartışma konusu olmasına rağmen iş doyumunu ve yaş arasında pozitif (Janson ve Martin, 1982; Kalleberg ve Loscocco, 1983) veya “U” şeklinde bir ilişki olduğu (Clark, Oswald ve Warr, 1996; Warr, 1992) ortak bir bulgudur (Scott, 2006, s.131).

Herzberg ve arkadaşlarına göre yaş, iş deneyimi ve iş tatmini ilişkisi Şekil 1.1.’de görüldüğü gibi “U” grafiği biçimindedir. Böyle bir ilişkiye göre çalışanların 25 yaş ve öncesi ile 45 yaş ve sonrasında iş tatmini düzeyleri yüksek olmaktadır. İş tatmini işe girişte yüksektir, sonra düşmeye başlar, işteki kariyer yükseldikçe tatmin düzeyi yeniden artmaya başlamaktadır.



Şekil 1.1. İş doyumunu ve yaş değişkeni ilişkisi

Kaynak Organ D.W., Haner W.C., Organizational Behavior. Texas, Business Pup. Inc.,1982, s.290.

Waskiewicz (1999, s.16) bu durumu şu şekilde açıklamaktadır: Kişiler, okul yaşantıları boyunca düzenli olarak geri dönütler ve ödüller alırlar. Formal eğitim yaşantıları sona erdiğinde kişiler okulda aldıkları düzenli ödüllerin yüksek beklentileri ile işe girerler. Bu ödüller beklenenden daha az bir şekilde verildiğinde kişi hayal kırıklığına uğrayacak ve işinden daha az tatmin olacaktır. Zamanla çalışanlar ödüllerin yokluğunu normal olarak kabul edecek, beklentilerini düşürecek ve daha fazla tatmin olacaktır.

French (1974, s.103) araştırmaların ilk yirmili yılların en doyumsuz dönem olduğunu gösterdiğini belirtmiştir. Bu dönemin iş seçimi ve iş güvencesi bakımından büyük kuşku yaratmasının, iş doyumsuzluğu düzeyinin böylesine yüksek olmasına yol açabileceğini söylemektedir (Balcı, 1985, s.10).

Saleh ve Otis (1964), iş doyumunun önemli bir biçimde azaldığı emeklilik öncesi döneme kadar yaş ve iş tatmini arasında pozitif, çizgisel bir ilişki olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu araştırmacılar, iş doyumunun yükselen düzeyini genel yaşam koşullarının düzelmesine bağlamaktadırlar. İş doyumunun düşmesini ise, kişinin sağlığının bozulması ve kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme yollarının azalmasına bağlamaktadırlar (Green, 2000, s.12).

Brush ve Diğerleri (1987, s.139-155), bireysel demografik değişkenler ve iş doyumunu ilişkisini incelemek üzere, 21 farklı çalışmayı kullanarak yaptıkları iz analizler sonucunda, bu ilişkiyi düzenlemede örgüt yapısının (kamu-özel sektör ve hizmet/üretim sektörü) rolü olduğunu belirtirler. Araştırmacılar, yaş değişkeninin iş doyumunu ile ilişkisi olduğu sonucuna varmışlar, yaşın sadece hizmet sektöründe iş doyumunu ile çok önemli bir bağlantısının olmadığını belirtmişlerdir.

Yaş ve deneyim, artan bir güven, yeterlilik, sorumluluk ve başarı hissi getirmektedir. Yaşlı çalışanlar, genç çalışanlara göre daha iyi işlere sahiptirler. Yapılan araştırmalarda daha yaşlı çalışanların daha fazla iş uyumu, yüksek ücret ve daha yüksek içsel denetime sahip oldukları bulunmuştur (Schultz ve Schultz, 1990, s.277).

Spector (1997, s.26) iş tatmininin yaşla birlikte yükselebileceğine dair iki sebep ortaya koymaktadır. Bunlardan birincisi maaş, ödül, ücret gibi kazançların iş tatminini yükseltebileceğine dair bir görüştür. İkincisi ise, insanların zamanla beklentilerini daha gerçekçi bir biçimde değiştirerek işlerine uyum sağladıklarıdır. Bu kişiler, yaşın ilerlemesiyle birlikte daha gerçekçi beklentilere sahip olduklarından daha az mutlu olabilmektedirler (Green, 2000, s.12-13).

1.2.2.3. Kıdem

İş doyumunu ile bu değişken kesin olmamakla beraber, yaş değişkeni ile ortaklaşa ilişkili görünmektedir. Araştırma bulguları kıdemle iş doyumunu ilişkisi ve yaşla iş doyumunu ilişkisi

arasında paralellikler görmektedir. Gilmer'in (1966, s.257) sözünü ettiği bir araştırma, bireylerin ilk işe başlamalarından hemen sonra iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu, daha sonra bu düzeyin düştüğünü göstermiştir (Balcı, 1985, s.11).

Brush ve Diğerleri (1987, s.135–159), iz analizi çalışmalarında örgütün kamu, özel veya hizmet, üretim sektörünün bir parçası olmasından bağımsız olarak kıdem, iş doyumunu ile ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Araştırmalar, işe ilk başlangıçta çalışanların iş doyumunun yüksek olduğunu, daha sonra bu düzeyin düştüğünü göstermektedir. İşe yeni başlayan çalışanlar yaptıkları işten daha doyumlu olma eğilimindedir. Bu dönem gelişen beceri ve yeteneklerin işte kullanılmasını gerektirmektedir. İşin yeni olması ve personeldeki yeni bir işe başlamanın verdiği arzu işin çekiciliğini arttırmaktadır. Çalışanların işte başarılı olma arzuları ve bekleyişleri bir süre sonra gerçekleşmiyorsa işine karşı olan hoşnutluğu azalmaktadır (Schultz ve Schultz, 1990, s.279).

Liu ve Ramsey'in (2007, s.1-12) çalışmasındaki ilginç bir bulgu, öğretmenlik yılıyla öğretmenin iş doyumunun gelişmesi olmuştur. Doyumdaki ilerleme gibi öğretmenlerin iş şartlarından başka öğretmenlerin toplam olarak yedi yönü aynı tarzdaydı. Doyumsuz öğretmenlerin en akla yatkın açıklamalarından biri, erken kariyer basamaklarında mesleklerinden ayrılmak istemektedirler. Başka bir açıklama öğretmenlerin mesleki olgunluğunun çok fazla iş doyumunu üretmesidir. Gerçekte de deneyimli öğretmenlerin özellikle öğrenci etkileşimi ve kaynak itibari ile yeni öğretmenlerden çok doyumlu oldukları görülmektedir. Öğretmenler öğretmenlikte çok fazla deneyim kazandıkları için onlar öğrenci ve aileleri ile ilgili çok emin olmaktadır. Hatta deneyimli öğretmenler kıdemli oluşlarından dolayı çok fazla kaynak ve daha iyi araç gerçek kullanımının imtiyazlılığından hoşlanabilir.

Öğretmenlerin etkililiği, diğer değişkenlerle (deneyim yılı, işbirliği ve iş doyumunu) ile karşılıklı ilişki içersinde bulunmaktadır. Chester ve Beaduin (1996) hem yaşın hem de önceki öğretim deneyimlerinin, öğretimini ilk yılları sırasındaki kişisel etki inançlarındaki değişimlerle ilişkili olduğunu belirtmiştir. Önceki deneyimlere sahip olmayan daha eski öğretmenlerin kendi kişisel etki inançlarında bir artış olmuşken, genç öğretmenler için kişisel etkide bir azalma olmuştur. Bunun karşı, deneyimi olan öğretmenlerin kişisel etkilerindeki bir azalma, genç meslektaşlarındakinden daha büyüktür. Glass (2001) çok öğretim deneyimi olan öğretmenlerin daha az deneyimi olan öğretmenlerden daha çok sık olumlu öğretim stratejileri kullandığını bulmuştur (Sartawi ve Alghazo, 2006, s.161-165).

Kıdem ile iş doyumunu arasındaki olumlu ilişki altmış yaşına kadar etkilidir. Ancak, teknolojik değişmelerle durum da değişmektedir. Özellikle bilgisayar kullanmak gibi yeni değişimleri gerektiren işlerde, yetenek azalması ile yeni işler çabuk öğrenilmediğinden doyumsuzluk artabilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2001, s.149).

MacMillan (1999, s.39–47) araştırmasında, yukarıda ifade edilen araştırmaların aksine, New Brunswick’ teki çok deneyimli öğretmenlerin daha az deneyimli meslektaşlarından mesleki rollerinde önemli derecede daha az doyumlu olduğu ifade edilmiştir. Yaklaşık olarak öğretmenlerin %43’ü, 20 yıldan fazla öğretme deneyimine sahiptir.

1.2.2.4. Öğrenim Durumu

Eğitim düzeyi, iş doyumunun oluşumunda çalışanın doyum derecesini etkileyebilen önemli faktörlerden bir tanesidir. Dolayısıyla, eğitim düzeyi, çalışanın işini daha iyi kavrayıp, daha başarılı olmasını sağlamakla ve bu durum iş doyumunun oluşumuna katkıda bulunmaktadır. Yüksek öğrenim görmüş, dolayısıyla düşünce ve kültür yapıları farklı, bilgi birikimi fazla olan çalışanların çalışma değerlerinin farklı, özlem düzeylerinin yüksek, örgütsel beklentilerinin daha çok olduğu söylenebilir. Bu nedenle yüksek öğrenim görmüş çalışanların doyum düzeylerinin, düşük öğrenimli çalışanların düşük öğrenimli çalışanlardan daha az doyumlu oldukları bilinmektedir. Ancak, yüksek öğrenim görmüş çalışanların eğitim düzeylerine paralel olarak dinamik yapıdaki işlerden daha doyumlu oldukları görülmektedir (Özgen ve diğ., 2001, s.330-331).

Araştırmalarda eğitim seviyesi ile iş doyumunu ilişkisinin olumlu veya olumsuz olabileceği görülmüştür. Bazı araştırmalar, eğitimin iş doyumuyla negatif ilişkisi olduğunu göstermiştir. Yüksek eğitim düzeyine sahip kişiler işlerinden daha doyumsuzdur. Çünkü yüksek öğrenimli kişiler daha yüksek beklentilere sahip olup, işlerinin kendilerine daha fazla başarı hissi ve sorumluluk sağlamasını istemektedirler. Çoğu iş bu beklentileri karşılamadığından yüksek eğitim düzeyine sahip insanlar işlerinde düşük doyum algılamaktadırlar (Schultz ve Schultz, 1990, s.281).

Groot ve Brink’in (1999, s.343-360) çalışmasında iş doyumunu ve eğitim seviyesi arasında negatif ilişki bulunmuştur. İş doyumunu üzerine eğitimin olumsuz doğrudan etkilerinin, ücretler sayesinde iş doyumunu üzerinde olumlu etkileriyle yok edildiğini ifade etmektedirler. Dolayısıyla bireylerin eğitimleriyle doğru orantılı olarak işlerinden gelir elde etmelerinin iş doyumlarının düşmemesine sebep olabileceği söylenebilir.

Clark ve Oswald (1996) eğitim düzeyinin yüksek kazanca ve yukarıya doğru bir devingenliğe dönüştürebildiğini, fakat iş doyumunu ile karşılıklı ilişkisinin genellikle negatif olduğunu ifade etmektedir. Yüksek eğitim almış insanların olası bir açıklaması yüksek beklentiye sahip olmasıdır. Eğer beklentileri yerine gelmemiş olursa işle ilgili doyumunu küçülmektedir (Scott, 2006, s.131).

Eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin beklentileri içerisinde değerlendirilen ücret, iş tatmini ve çalışma şartlarındaki talepleri de yüksek olmaktadır. Ayrıca iş hayatı bu kişiler için

sadece para kazanılan bir yer olmaktan çok, toplumda yüksek statü olma, sosyal ilişkileri geliştirme imkanlarının karşılandığı bir ortam anlamına gelmektedir (Gürsel vd., 2003, s.150).

Korman (1978, s.179), eğitim düzeyi ile iş doyumu arasında meslek düzeyi sabit kalmak koşuluyla olumsuz bir ilişki olduğunu (özellikle ödeme konusunda) gösteren tutarlı kanıtlar olduğunu belirtmektedir (Balcı, 1985, s.11).

1.3. İş Doyumu ile İlgili Kavramlar

1.3.1. İş Doyumu, Verimlilik ve Performans

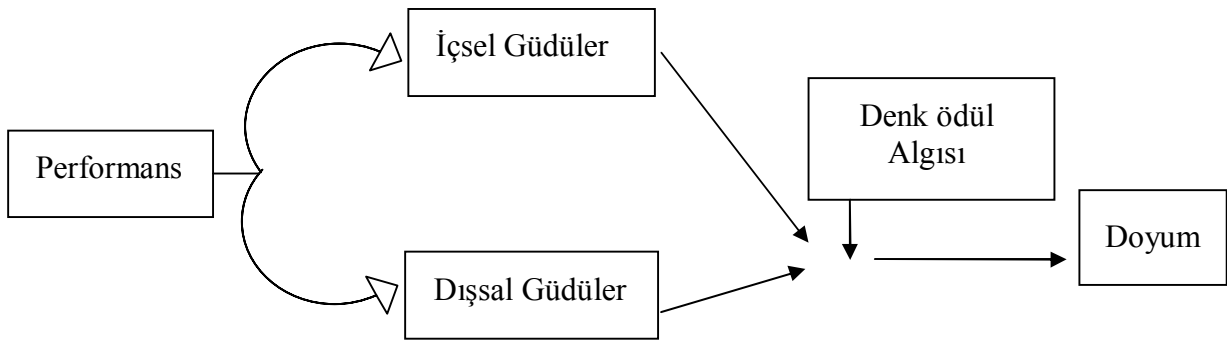
Yönetimin en önemli amacı mevcut kaynakların verimli ve etkili bir şekilde kullanılmasıdır. Kaynakların sınırlı ve bitimli olması nedeniyle yönetimin kaynakları israf etmeyecek şekilde faaliyet ve çabalarını sürdürmesi gerekmektedir. Bu kaynaklar insan gücü, para, zaman, malzeme ve yer olarak ifade edilebilir. İyi bir yönetim en az insan, en az para, en az zaman ve en az malzeme kullanarak daha çok verim kazanmayı amaçlar (Eroğlu, 2000, 249).

Öney (1968, s.1) en geniş anlamıyla verimliliği “doğada sınırlı olarak bulunan ve insan ihtiyaçlarının tatmini için üretimde kullanılan kaynakların etkinliğinin bir ölçüsü” olarak tanımlamıştır (Akyıldız ve Karabıçak, 2002, s.59). Başaran (2000, s.23) verimliliğin kısaca, niteliğini düşürmeden, bir birim ürünü en ucuza mal etmek olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla verimlilik, bir örgütün elindeki kaynakları ne kadar iyi kullandığının bir göstergesidir denilebilir.

İş verimi ve iş tatmininin incelendiği araştırmalarda bu iki değişken arasında doğrudan bir ilişki olmadığı ileri sürülse de, iş tatminsizliğinin işten ayrılma, izin ve benzeri devamsızlıklar ile araç-gereci kötü kullanma gibi belirtileri yoluyla dolaylı da olsa iş verimliliğini etkilediği şeklinde bulgular da söz konusudur. Tüm bu nedenlerden dolayı, çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların belirlenmesi ve çözümü için çareler aranması yanında çalıştıkları işyerinin verimliliği için motive edilmelerinde ve işten tatmin sağlamalarında etkili olabilecek faktörlerin belirlenmesine de ihtiyaç duyulmaktadır (Koç, 2001, s.399).

Şekil 1.2.’de gösterildiği gibi, Lawler ve Porter, verimliliğin iş tatminine yol açtığını ileri süren bir model geliştirmişlerdir. Verimlilik ödüllere yol açar; bunlar eşitlik kuramında açıklandığı gibi eğer adaletli olarak algılanırsa sonuçta işgören tatmini gerçekleştirir. Belki de sistem kavramı açısından en gerçekçi yaklaşım tatmin ve verimliliği birbirine ekleyen dairesel bir ilişki içinde olduğudur. Bu model verimliliğin ödül ve tatmin sağladığını, bunların da algılanan yüksek beklenti nedeniyle daha çok çabaya yol açtığını varsayar. Etkin çaba,

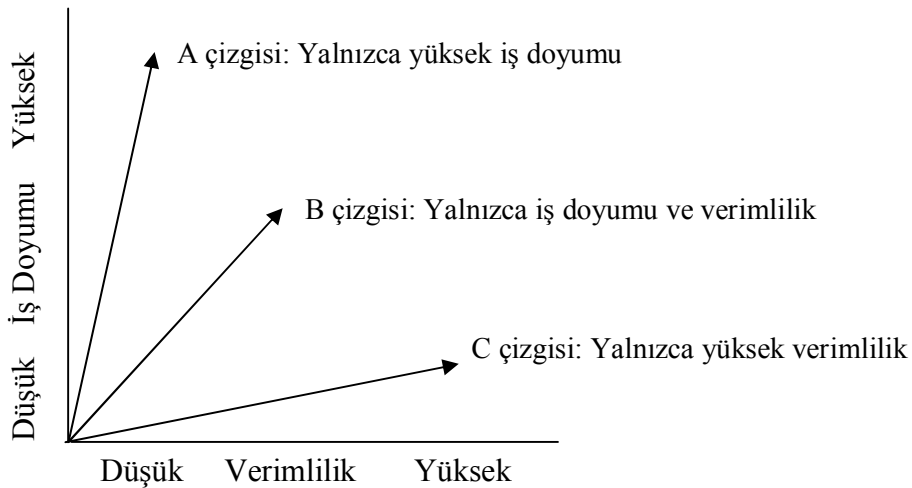
yüksek verimliliğe yol açar, bu da yine dairesel bir ilişki içinde tatminde artış sağlar (Davis, 1988, s.46).



Şekil 1.2. Porter ve Lawler'in Kuramsal Modeli

Kaynak: Hicks ve Gulet, 1975. Balcı (1985, s.46)'dan alıntı yapılmıştır.

Aşağıdaki şekilde iş doyumunu ile verimliliğin genel ilişkisi gösterilmiştir. Yüksek verimlilik ve düşük iş doyumunu koşulu, şeklin C çizgisiyle belirtilmiştir. Üretim hattının hızlı çalışmasını isteyen bir gözetimci; yöntem etüdü, zaman etüdü ve yakından gözetim gibi bilimsel yönetim tekniklerine ön planda yer vererek Şekil 1.3.'deki C çizgisinin gösterdiği gibi yüksek verim düşük doyum sağlayabilir. Öte yandan, eğer gözetimci, etkili örgütsel davranışın, örgütsel amaçlara etkisine bakmaksızın çalışanları mutlu kılmak olduğunu düşünüyorsa, A çizgisine benzer sonuçlara ulaşacaktır. Yani iş doyumunu fazla olacak, ancak az iş yapılacaktır. Bir gözetimcinin deyişiyle, "çalışanlar çalışmak istemeyecek kadar mutlu" olacaklardır. En çok arzulanan düzenleme B çizgisiyle gösterilen yüksek doyum ve yüksek verimlilik birleşimidir (Günbayı, 2000, s.9).



Şekil 1.3. İş Doyumu ve Verimlilik Arasındaki İlişki

Kaynak: Davis, 1982, s.99, Günbayı (2000, s.9)'dan alıntı yapılmıştır.

Mullins'e (1993, s.483) göre, çalışanların işlerinden hoşlanmaları ve iş becerilerinin yüksek olması durumunda, iş tatmini ile verimlilik arasında bir ilişki olduğunu görülmektedir (Çekmecelioğlu, 2006, s.158).

Cherrington (1994, s.291), Hawthorne çalışmalarının da etkisiyle tatminin performansı artırdığı iddiasının araştırmacılar ve uygulamacılar arasında her zaman popüler bir inanç olduğunu belirtmektedir. Fakat yapılan araştırmaların büyük bir kısmında bu varsayımı destekleyen bulgulara ulaşılmamıştır. Buna göre, çalışanlarda iş tatminin artması her zaman verimlilik artışı ile sonuçlanmamaktadır. Tam tersine verimsiz çalışanlarda da iş tatmini yüksek olabilmektedir. Bu tür çalışanlarda tatminin fazla olması başka nedenlere de bağlanabilmektedir. Buna göre verimlilik ve iş tatmini arasında doğrudan bir neden sonuç ilişkisi yoktur. Her ikisi de çalışanların beklentilerinden, elde ettikleri ödüllerden ve bu ödüllerin dağıtım şekillerinden etkilenmektedir. Dolayısıyla örgütler yüksek performansı ödüllendirerek tatmin ve verimlilik arasında pozitif bir ilişki yaratabilirler (Çarıkçı, 2000, s.159).

1930 ve 1950'li yıllarda mutlu işgörenlerin verimli işgörenler olduğu düşünülmüştür. İş doyumu performansı değil, performans özellikle ödüllendirildiği durumlarda iş doyumunu etkilemektedir (Çetinkanat, 2000, s.7).

1.3.2. İş Doyumu ve Moral

Moral ve doyum çoğu kere birbirine karıştırılmış durumdadır. İkinci Dünya Savaşı öncesinde moral, bireysel bir yaşantı olarak algılanırken, giderek bir grup bütünlüğü duygusu olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Bununla da kalmayarak moral kavramı, iş doyumu ölçütüne dayanarak tanımlanmış, sonunda da iş doyumu ile eş anlamlı sayılmıştır (Balcı, 1985, s.6).

Eroğlu (2000, s.253), iş doyumu ile moral kavramı arasında büyük bir benzerliğin olduğunu; ancak moralin, iş doyumundan bir derece daha fazla psiko-sosyal ve daha öznel bir kavram olduğunu ifade etmektedir. Doyum kavramında, beklentilerin elde edilmesi veya aşılması gibi kesin olmasa da, belli bir ölçü vardır. Fakat moralin, hesaba kitaba gelen hiçbir ölçüsü yoktur. Ancak dolaylı gözlem yoluyla tespit edilebilir.

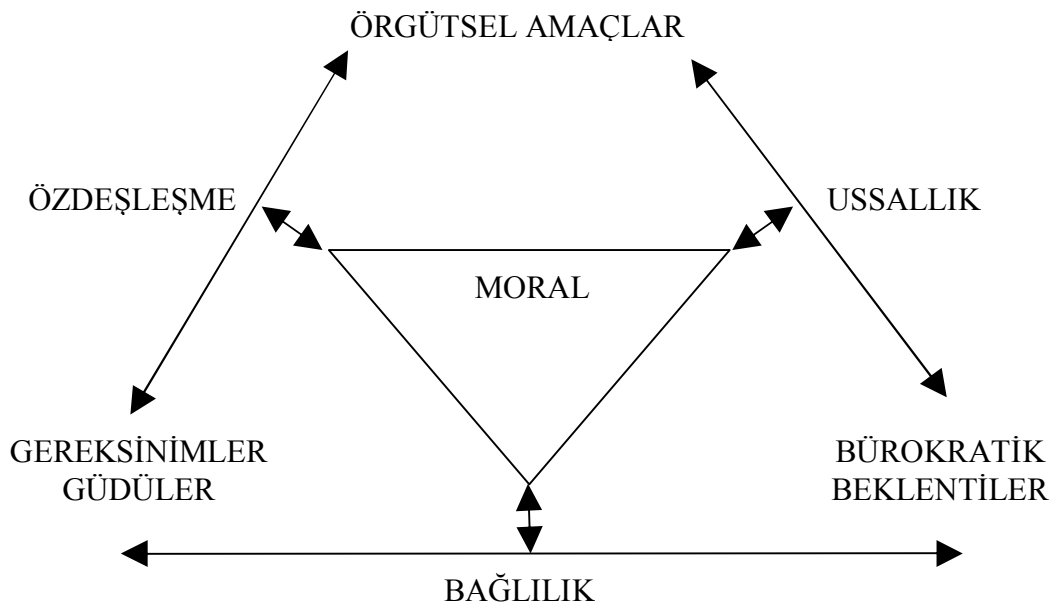
Lawler ise, iş doyumu ile moral kavramları arasında iki küçük farklılık olduğunu belirtmiştir. Birincisi; iş doyumu daha çok geçmişe ve şimdiki duruma, moral ise geleceğe yöneliktir, ikincisi ise; iş doyumu başkalarından etkilenmekte ama bireye özgü olmaktadır. Moral ise çoğunlukla örgütte bulunmakla elde edilmektedir (Bingöl, 1996, s.36).

Unruh ve Turner (1970, s.46), morali: “bireyin amaçları içinde bulunduğu durum arasındaki farka ilişkin algıların oluşturduğu zihinsel bir durum ya da tutum” olarak

tanımlamakta; Schneider ve diğerleri (1975, s.124) ise morali, bir bireyin belli bir amaç doğrultusunda eylemde bulunma isteği olarak tanımlamakta ve moralin, iş ortamının temel yönlerinin sağladığı doygunluğu ifade ettiğini ileri sürmektedirler (Aydın, 2000a, s.105).

Eroğlu'na (2000, s.253) göre ise moral, bir insanı veya topluluğu saran hava, iyi veya kötü ruh hali olduğuna göre, oldukça heyecansal bir kavramdır. Bu yüzden moralin belli bir mantığı ve belli bir determinantı yoktur. Moral, çok sayıda olan ve her insanda kişilik özelliklerine göre farklılıklar gösteren, çok çeşitli faktörlerin sonucunda belirlenir. Getzels ve Guba (1968, s.52-65) morali etkililik, yeterlilik ve doygunluğun bir işlevi olarak ele almakta ve eğitim yönetimini toplumsal bir süreç olarak düşündükleri “sosyal sistem” modelinde morali, sistemin amaçları, rol beklentileri ve bireysel eğilimlerle, bunlar arasındaki uyum ve tutarlılığı ifade eden ussallık, özdeşlik ve ait olma gibi değişkenlerin oluşturduğu temele oturmaktadırlar (Aydın, 2000a, s.106).

Getzels-Guba modeli üzerinde çalışan ve modelde yer alan kavramları formal örgüte ve okul kültürüne uygulayan Hoy ve Miskel de morali, Getzels-Guba modeline dayandırmaktadır (Günbayı, 2000, s.12).



Şekil 1.4. Getzels-Guba Moral Modeli

Kaynak: Getzels ve Guba (1968, s.56), Günbayı (2000, s.13)'dan alıntı yapılmıştır.

Hoy ve Miskel'e (1991, s.70) göre, moral ile ilgili tanımların çoğunda, amaçların ortaklığı ve ait olma duygusu yer almaktadır. Toplumsal sistem modeli, genelde göz ardı edilen bir tasarımı da moral kavramına eklemektedir. Bu tasarım grup amaçlarını ussallık derecesidir. “Özdeşleşme” amaçlarının ortaklığını ifade eder ki, bireysel gereksinimlerin

örgütsel amaçlarla uyumluluk derecesidir. “Ait olma” bürokratik beklentilerle bireysel beklentiler arasındaki uyumdur. “Ussallık” ise bürokratik beklentilerle örgütsel amaçlar arasındaki uygunluktur. Buna göre, örgüt çalışanlarının morali, örgütsel amaçlarla özel gereksinimlerin bir olma derecesine, bürokratik beklentilerle özel gereksinimlerin uygunluk derecesine, bürokratik beklentilerin ussallık derecesine ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesindeki uygunluk derecesine bağlıdır. Şekil 1.4.’te de görüleceği üzere, kısaca, moral ussallığın özdeşleşmenin ve bağlılığın bir işlevidir (Günbayı, 2000, s.12).

Personelin moral düzeyi ile işgal ettiği organizasyon kademesi arasında sıkı bir ilişki bulan uzmanlar vardır. Yetki ve sorumluluk arttıkça, bireyin işe ve işyerine, onun amaç ve araçlarına daha çok bağlandığı gözlenmektedir. Şu halde üst yönetim kademelerinde ve çoğu zaman uzmanlık kadrolarında gözlenen oransal moral yüksekliğinin nedenlerini tespit edip bunlardan yararlanarak orta ve alt kademelerde bazı önlemler almak mümkün olacaktır (Tosun, 1990, s.808).

Unruh ve Turner (1970, s.57), yüksek moralin, yüksek ücret ve doyum sağlayıcı okul liderliği ile ilişkili görüldüğünü, düşük moralin ise, ücret yetersizliğinden, meslek statüsünün yıpranmasından ve materyal eksikliğinden kaynaklandığını belirtmektedir. Yüksek morale sahip olan okullarda bulunan öğretmenlerin, devamsızlıklarında bir azalma, yaratıcılık ve verimliliklerinde bir artış gözlenmektedir (Aydın, 2000a, s.112).

Şenatarlar (1978, s.300), çalışanın moralinin yüksek olması, çalışanlar ve çalışma düzeni üzerinde şu olumlu etkileri yaptığını belirtmektedir:

- Morali iyi olan bir kişi görevlerini enerji ve coşkuyla yerine getirir.
- İşgörenler çalışmaya daha istekli olur.
- Çalışanlar, işyerinin güç durumlarında, olağanüstü çaba gösterirler.
- Çalışanlar, yönetmeliklere, iş kurallarına ve emirlere isteyerek uyarlar ve iyi bir disiplin kurulur.
- Çalışanlar işyerinin hedefleri doğrultusunda iş birliği isterler.
- Çalışanlar yöneticilere ve işyerine karşı bağlılık duyarlar.
- Yüksek moral, işgücü devri ve devamsızlık üzerinde de olumlu etkiler yapar. Yüksek moral personel devir hızı ve devamsızlığı azaltır. Buna bağlı olarak katlanılan maliyet de azalır (Sevimli ve İşcan, 2005, s.55-64).

1.3.2. İş Doyumu ve Stres

Küreselleşmenin hızlanması ile bir yandan mevcut iş ortamlarını ve iş tiplerini, diğer yandan ülkelerin sosyal özelliklerini değiştirerek çalışanların yaşam tarzlarında kararsızlık ve dengesizliğe neden olmaktadır. Ayrıca, iletişim teknolojisindeki hızlı gelişmeler, çalışanlar

arasındaki ikili iletişimi giderek yok etmektedir. Bu durum çalışanları bir ortamda başkalarıyla paylaşmak istedikleri şeylerden uzaklaştırarak yalnızlığa itmektedir. Çağımızın bu modern teknoloji olanakları, çalışanların sorunlarının çözümünün bir parçası olacağı yerde, giderek daha çok sorunlarının bir parçası olmaktadır. Bütün bu etkenler, çalışanları her gün biraz daha çekingenlik, tedirginlik, endişe, korku ve gerilime itmektedir. Kısacası, çalışanlar gittikçe daha fazla stres yaşamaktadırlar (Ekinci ve Ekici, 2003, s.109).

Stres, en genel anlamıyla bireyin yaşadığı çevreden kendisine yönelen istemlerle, kendi değerleri, tutumları, gereksinimleri, yetenekleri ve becerileri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan bedensel ve sosyo-psişik bir gerilim durumudur. Bir başka tanımda stres; organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile oluşan ve yansımaları psikolojik ve toplumsal düzeylerde gösteren bir durumdur (Yüksel, 2003, s.214).

İş doyumsuzluğuna stres sebep olur ve dinmek bilmeyecek şekilde devam etmesine izin verilirse tükenme meydana gelir. Kyriacou'ya (1989) göre, öğretmen olarak işlerindeki yönlerden kaynaklanan kızgınlık, gerilim, hayal kırıklığı, kaygı, depresyon ve sinirlilik gibi hoş olmayan duygular vasıtasıyla oluşan deneyimler, öğretmen stresi olarak bilinir (Pearson ve Moomaw, 2005, s.37-54).

Çeşitli çalışmalar, mesleklerini terk eden insanların motivasyonunu açıklayıcı faktörler olarak iş doyumsuzluğu ve stresi üzerine odaklanmıştır. Öğretmenler arasında, iş doyumu ve iş stresi seviyeleri arasında güçlü bir ters ilişki olduğu rapor edilmiştir (Sutton ve Huberty, 1984). İş doyumu ve iş stresi arasındaki bağlantı, özellikle özel eğitim içinde gözlenmiştir (Eichinger, 2000). Özel eğitimciler için stres ölçeğinde, öğretmenlerin özel eğitimdeki öğrencilerle ilgili olarak peşpeşe gelen streslerle baş etmenin olanaksız olduğunu hissettiklerini rapor edilmiştir (Crane ve Iwanicki, 1986). Miller (1999) meslekten ayrılan özel eğitim öğretmenlerin bu alanda kalanlardan önemli derecede daha yüksek stres aldığını rapor etmiştir. Weiskopf (1980) olağanüstü çocukların öğretmenleri arasında belirli bir biçimde çeşitli stres yapıcıları kaynak göstermiştir. Bunlara uygun bir usulle görevlerini tamamlamak için baskı ve ağır iş yükü de dâhildir. Weiskopf, öteki gözlemlendiği özel eğitim öğretmenlerinde, çoğunlukla çocukların gerçek problemleri yüzünden onların başarı eksikliği veya öğretmenlerin basit bir şekilde gerçekçi olmayan amaçlarını algıladığını ortaya koymuştur. Meydana gelen stres öğretmenin kendine güvenini alçaltmış ve Kyriaco ve Sutcliffe'e (1978) göre, bunu engellenme izlemiştir. İş doyumsuzluğu sıklıkla bunu takip etmektedir (Stempien ve Loeb, 2002, s.258).

Smith ve Bourke (1990) öğretmen doyumunun, iş ilişkili-stres azaltılmasında kritik bir rol oynayabileceğini belirtmişlerdir. Bu önemlidir, çünkü stres öğretmenler için ortak bir konudur. Metlife anketini yanıtlayanların dörtte üçüne yakını, haftada bir veya iki kez iş

ilişkili stres hissettiklerini ifade etmişlerdir. Çünkü stres öğretmenlerin bağlılığını ve etkililiğini azaltmaktadır (Latham, 1998, s.82).

Amerika’da yapılan bir çalışmaya göre öğretmenlerin %90’ı strese karışmaktadır. İspanya’daki başka bir çalışmada çok sayıda öğretmenin ciddi psikolojik ve duygusal problemlerden dolayı sıkıntı çektiği ve stres yüklendiği görülmüştür (Alavi ve Benadeki, 2005, s.293).

Öğretmenler genellikle, diğer alanlardaki mesleklerle karşılaştırıldığında iş ilişkili streslerinin yüksek seviyeli olduğu görülmüştür. Billingsley (1993) öğretmen stresini, özel eğitim öğretmenlerinin alandan kaçmak için en temel sebep olarak gördüğünü belirtmiştir. Hastings ve Brown (2002) tarafından yapılan bir çalışmada da, özel eğitim öğretmenlerinin daha yüksek seviyede endişe, daha az destek ve düşük iş doyumu sahibi olduğu bulunmuştur (Williams ve Poel, 2006, s.1).

Wisniewski ve Gargiulo (1997) araştırmasında duygusal ve davranışsal rahatsızlıkları olan öğrencilerin öğretmenleri arasında mesleki yıpranmanın kritik boyutlara ulaştığını belirtmektedir. Duygusal ve davranışsal rahatsızlıkları olan öğrencilerin öğretmenlerinde yüksek oranda mesleki iş stresi ilişkili endişe ve yıpranma olduğu belirtilmiştir. Mesleki karmaşıklık görev isteklerine ve rollerine yansımakta ve bu öğretmenler sık sık alandan ayrılmak istemekte ve olanaksız ümitleri ezilmektedir. Dolayısıyla işlerindeki bağlılıkları azalmaktadır. Bu öğretmenlerin fiziksel ve kötü muameleden çok korktukları belirtilmiştir. Yüksek ses ve gürültülü öğrencilerden rahatsız olmaktadırlar. Ve öğrenci disiplini ile endişedirler. Bu öğretmenler öğrencilerinin kişiler arası ilişkileriyle ve öğrenci akademik başarı ve sıradan becerileri üzerindeki uzun vadeli etkilerinin eksikliği ile endişelidirler (Mitchell ve Arnold, 2004, s.215).

İş doyumu araştırmalarında işle bütünleşme, iş doyumunun merkeziliğini oluşturmaktadır. Yüksek iş doyumuna sahip bireyler, olumlu özellik ve teknik yanlarını öne çıkararak kendilerini yaptıkları iş ile özdeşleştirmiş bireylerdir. Oysa yaptıkları işe ilişkin olumsuz duygular besleyen çalışanların strese maruz kaldıkları, böylece işe ilişkin duygularla iş stresi arasında bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır (Aytaç, 2005, s.840).

Crane ve diğerleri’nin (1986) araştırmasında rol çatışmasının özel ve genel eğitimcilerden oluşan örneklemin yarısı için iş doyumunun önemli bir kestirimcisi olduğu ortaya çıkmıştır. Daha yüksek rol çatışması düşük iş doyumunu ifade etmektedir. Bununla birlikte rol çatışması ve rol belirsizliği diğer kriterler için önemli kestirimcilerdir. Özel eğitimcilerin tümünün genel eğitimcilerden önemli derecede daha büyük rol çatışması ve rol belirsizliği olduğu rapor edilmiştir. Yüksek seviyede rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin

artan stresle (Bensky, 1980) ve özel eğitimcilerin tükenmeleri ile bağlantılı olduğu belirtilmiştir (Billingsley ve Cross, 1992, s.466).

Schafer'e (1987, s.323) göre, etkili yöneticiler, verimliliği yalnızca kısa dönemde istemez sağlıklı, iş doyumunu yüksek işgörenlerin örgütün uzun dönemli yararları için hayati bir öneme sahip olduğunu bilir. Başarılı yöneticiler, optimal iş stresinin verim için gerekli olduğuna inanır. Örgütlerde yöneticilere, işgörenlerin stresle başa çıkmalarını sağlayacak ve aşırı stres altında kalmalarını önleyecek bazı görevler düşmektedir (Pehlivan, 2000, s.162).

1.3.4. İş Doyumu ve Devamsızlık

İşe devamsızlık işgörenin çalışma programı ve planına göre çalışması gereken zamanlarda işe gelmemesidir. Diğer bir tanımlamaya göre devamsızlık, herhangi bir neden belirtmeksizin programlanmış bir işi sürdürmede herhangi bir nedenle başarısızlık olmasıdır. Devamsızlık, işletme yönetimi tarafından arzulanmayan ciddi bir disiplin sorunu olarak algılanmaktadır (Budak, 1999, s.51).

İşinden tatmin bulmayan işgörenlerin devamsızlıklarının daha fazla olduğu bilinmektedir. Esasında devamsızlık ile tatminsizlik arasındaki ilişkileri araştıranlar bu konuda çok güçlü sonuçlar elde etmemiştir. Buna rağmen iş tatmininin devamsızlıkla daha az ilişkisi olduğu kesindir. Özellikle bir işgörenin devamsızlığının sıklığı ve kişinin kontrolü altında olabilen faktörlere bağlı olarak yaptığı devamsızlık ele alındığında, bu ilişkinin daha güçlü olduğu görülmektedir. İşgörenlerden belirli ve toplumsal yapıya göre alışılmış olmayan mazeretlerle devamsızlık yapanların iş tatminlerinin de düşük olduğu yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar arasındadır (Erdoğan, 1996, s.251).

İş devamsızlığının bir türevi olan rutin işe geç gelme ve işten erken ayrılma da iş tatminsizliğinin bir işareti olduğu bilinmektedir. İşini seven ve işinden tatmin olan bir işgören kendisine verilen bir işi bitirmek ve daha sonra evine gitmek ister. Aksine tatmini düşük olan işgören mesai saati daha dolmadan hazırlanmaya, bazen mesai saatinden önce bazen de mesai saatini bir saniye bile geçirmeden işinden ve işyerinden ayrılır. Buna işyerine geldikten sonra işe başlamadan önce oyalanma ve işi geciktirme de eklenebilir. Özellikle özel örgütlerde rutin işe devamsızlık kanunen mümkün olmadığı ve yönetim tarafından göz yumulmadığı için iş tatmini ile işe devamsızlık arasında bir ilişkinin anlamlı olması olası değildir. Çünkü özel işletmelerde işte çalışabilme ve örgütte kalabilme üretime ve performansa bağlı olduğu gibi, devamlılığa da bağlı olduğu için rutin devamsızlık yasal hakla da olsa çok sınırlıdır. Ancak devamsızlık yapabilecekleri uygun bir ortam olduğunda, iş tatmini düşük olanların devamsızlığı seçtiği de bilinmektedir (Eren,1993, s.252).

İş doyumsuzluğu ve devamsızlık arasındaki ilişkiyi ele alırken, mazeretsiz devamsızlığın göz önüne alınması daha uygun olabilir. Özellikle kişiler yorgunluk, can sıkıntısı, bıkkınlık, ara verme isteği gibi nedenlerle devamsızlık yapıyorlarsa devamsızlığının nedeninin iş doyumsuzluğu olabileceği düşünülebilir (Telman ve Ünsal, 2004, s.73).

Çalışanların aldıkları ücret miktarları, işgörenin içinde bulunduğu çalışma grubunun yapısı, monotonluk, çalışma süreleri gibi iş doyumunu etkileyen faktörler, aynı zamanda işgörenin devamsızlık göstermesine neden olan faktörleri ortaya koymaktadır (Bingöl, 1996, s.50).

Metzner ve Mann, çalışma yaşamında işe toplam gelmeme günlerinin sayısından çok, gelmeme sıklığının ölçüt olarak kullanılmasını savunmuştur. Araştırmacılar, bu iki değişken arasındaki ilişkinin, hastalık gibi zorunlu nedenlerle ise gelmemede minimize, devamın düzensiz olduğu durumlarda ise maksimize sayılması gerektiğini belirtmişlerdir (Silah, 2001a, s.125).

McCormick ve Tiffin (1974, s.327), Fournet ve bazı araştırmacıların yaptığı çalışmaların, iş doyumunu ile işte kalabilme, işe düzenli gelme, işi zamanında yapma arasında, aynı yönde bir ilişki bulduklarını belirtmişlerdir. İşe devamsızlık ile iş doyumunu arasında daha düşük beceri gerektiren işlerde çalışanlarda ters yönde bir ilişki bulunurken, daha yüksek düzeyli işlerde çalışanlarda, böyle bulunmamıştır. Benzer bir araştırmada Vroom, iş doyumunu ile işi bırakma ve devamsızlık arasında ters yönde bir ilişki saptamıştır. Van Zelst ve Kerr ise iş doyumunu ile işe devamsızlık arasında $r=-.31$, iş doyumunu ile işi yavaşlatma arasında $r=-.26$ gibi manidar ilişkiler bulmuşlardır (Balcı, 1985, s.20).

Bridges (1980), iş doyumunun çeşitli işgören davranışları ile ilişkili olduğunu ve iş doyumunun ilkökul öğretmenleri arasındaki daha az devamsızlığa katkıda bulunduğunu belirtmektedir (Reyes, 1990, s.329).

Katz ve Khan (1977, s.423–242) işin çekiciliği arttıkça, devamsızlık oranının düşeceğini öngörmüşlerdir. Genel olarak her bir inceleme açık bir biçimde doğrulayıcı kanıtlar sağlamamakla birlikte, araştırma çalışmaları bu hipotezi destekleyici niteliktedir. Buna karşın iş doyumunu ve işe devamsızlık arasında ters bir ilişkinin olduğunu sınamak amacıyla yapılan araştırmalar aynı türden sonuçlar vermemiştir. Burada kritik etken, çoğu kez devamsızlık oranında içerilen ve uzun süre hastalık nedeniyle ortaya çıkan gönülsüz devamsızlıklarını sayısı olabilir (Günbayı, 2000, s.11).

Culver (1990), öğretmenler arasındaki iş doyumsuzluğunun yapılan işle, öğretmen devamsızlığıyla ve hastalıkla ilişkisi olduğunu bulmuştur (Billingsley ve Cross, 1992, s.456).

Sonuç olarak sıkıcı, hayal kırıklığı duygusu yaratan, yetenekleri kullanamama hissi yaratan bir işin, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını tehdit ettiği söylenebilir.

1.3.5. İş Doyumu ve Sağlık Sorunları

Psikolojik kökenli fiziksel hastalıklar konusunda yapılan araştırmalar sonucunda, iş doyumsuzluğunun nefes darlığı, yorgunluk, baş ağrısı, terleme, iştahsızlık, hazımsızlık ve bulantı gibi fiziksel belirtilerle ilgili olduğu belirtilmiştir. Fiziksel ve tutumsal değişkenlerin yaşam uzunluğuyla ve iş doyumsuzluğuyla ilişkili olduğu, iş doyumsuzluğunun insan sağlığı ve yaşam uzunluğu için bir tehdit oluşturduğu görülmektedir (Türk, 2003, s.102).

İş doyumsuzluğuyla ruh sağlığının bozulması arasında artı yönde yüksek bağlantı bulunmuştur. Uyumsuzlukta olduğu gibi doyumsuzlukta da, ılımlı kaygıdan en yeğin kaygıya varıncaya dek işgörenden, işgörene değişik derece de kaygı yaratabilmektedir. Kaygının yeğin, sürekli olması durumunda işgörenin ruh sağlığı bozulabilmektedir (Başaran, 1991, s.207).

Ruh sağlığı ile iş doyumsuzluğu arasındaki ilişkilerin saptandığı bir araştırma Kornhauser (1965) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada, iş doyumu ve ruh sağlığı arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Ruh sağlığını etkileyen iş doyumu etkilerinin, işgörenlerin yeteneklerini kullanabilme olanakları ve anlamlı bir iş yapmaları olduğu saptanmıştır. Kısaca aşağılayıcı, sıkıcı, hayal kırıklığı yaratan bir iş yapmanın, iş doyumsuzluğuna ve ruh sağlığının bozulmasına yol açabileceği söylenebilir (Çetinkanat, 2000, s.5-6).

Baysal (1981, s.213) ve Locke'a (1976, s.1328) göre, son derecede can sıkıcı ve tekrarlı işlerde çalışanların sık sık yorgunluktan yakındıkları görülmüş ve yaptıkları işin, bedensel ya da zihinsel olarak yorulmayı gerektirmediği halde yorgunluk hissetmelerini ve bu durumu da işten doyum bulamamalarına bağlanmıştır. Ayrıca iş doyumsuzluğu ile değişik kalp rahatsızlıkları arasında bir ilişki de saptanmıştır (Balcı, 1985, s.24).

Mohammadi (1998) ve Saatchi (1992) daha iyi zihinsel sağlığı olanların daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu sonucuna varmıştır. Zanganeh'in (2003) çalışmaları cinsiyet, iş doyum ve öğretmenlerin zihinsel sağlığı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Fallahi (1996) endüstriyel örgütlerde yönetim biçimlerinin otoriter olduğunu, yüksek okullardaki yönetim biçiminin endüstriyel örgütlerdekinden daha çok katılımcı olduğunu belirterek, mide kanseri ve tansiyon gibi çoğu psikolojik hastalıkların otoriter yönetim biçimi olan yöneticilerin olduğu öğretmenlerde görüldüğünü ortaya çıkarmıştır. Ayrıca katılımcı yöneticilerin olduğu yüksek okullarda ve kişilerde çok daha iyi zihinsel sağlık olduğunu ve bu kişilerin sorumluluk alma ve çok işbirliğine istekli olduğu belirtilmiştir (Alavi ve Benadeki, 2005, s.294).

Alavi ve Benadeki (2005), eğitim seviyesi, kişisel konut durumu, ekonomik gücü, uygun eğitimsel olanaklar, uygun eğitimsel aralıkların öğretmenlerin zihinsel sağlıkları ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

1.3.6. İş Doyumu ve İşgören Devri

İş tatminsizliğinin organizasyonu olumsuz yönde etkileyen ön önemli sonuçlarından birisini iş gücü devri oluşturmaktadır. İş gücü devri genel anlamıyla bir organizasyondaki giriş ve çıkışları ifade etmektedir. İşten çıkışların nedenleri, işletme dışı nedenler, işletme içi nedenler ve kişisel yaşam koşullarıyla ilgili nedenler olmak üzere üçe ayrılabilir, işletme dışı nedenler, ekonominin genel durumu, işgücü piyasası ve kanunlardan oluşmaktadır. İşletme içi nedenler; işletmenin yeri, ulaşım imkânları, işin özellikleri, çalışma koşulları, personel yönetimi ve işletme içi ilişkilerden meydana gelmektedir. Kişisel yaşam koşullarıyla ilgili nedenler de; başka bir işe karşı duyulan istek, demografik özellikler (yaş, medeni durum gibi), çeşitli psikolojik ve fizyolojik nedenler ve beklentilerin gerçekleşmemesi gibi değişkenleri içerir (Kaynak, 1996, s.36).

İş tatmini ile işten ayrılma arasında olumsuz bir ilişki vardır. Üstelik iş tatmini ile işten ayrılma arasındaki ilişki, devamsızlıkla olan ilişkiden daha güçlüdür. Şüphesiz işten ayrılmayı iş piyasası koşulları, alternatif iş fırsatları, kişinin işletme kıdemi gibi faktörler etkileyecektir. Ancak bu faktörler veri kabul edildiğinde iş tatmini ile işten ayrılma arasında açık bir ilişki bulunmaktadır (Erdoğan, 1996, s.252).

İşini sevmeyen bir kişinin işten uzak kalmak istemesi kaçınılmazdır. İşten ayrılma normal çalışmalarını aksatabilir, kalanların moralini bozar ve yeniden eleman bulunması, eğitilmesi gibi maliyet yaratır. Yapılan araştırmalar, kişinin işten duyduğu doyum düşük olduğunda, işi bırakma eğiliminin yüksek olduğunu göstermiştir (Türk, 2003, s.103).

Whitener (1997) öğretmenlik mesleğinden ayrılan Amerikalılarla yaptığı bir çalışmada, devrilme için ana sebeplerin, okul yönetimi alanındaki problemler, öğrenci motivasyonu ve disiplin olduğu sonucuna varmıştır. Murmane'ne (1991) göre öğretmenlerin, iş doyumsuzluğunun yüksek gelmesi yüzünden erken yıllarda mesleklerinden ayrılmaları olasıdır (Menon ve Christou, 2002, s.99).

Brown (1996) öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenlerinin üç ana sebebini bulmuştur: mesleki büyüme ihtiyacı, eğitimsel moral istekliliği ve saygı eksikliği ve çabalarının tanınması. Bunun tersine Sarafoğlu (1997) da öğretmenlerin meslekte kalma nedenlerini iç nedenlerin: öğretim sevgisi, çocuk sevgisi, esneklik, meslektaşlar arası işbirliği ve yansıtıcılık, olduğunu bulmakla birlikte, araştırmaların çoğu, öğretmeni motive eden iç ödüllerin kullanılmasını destekler (Pearson ve Moomaw, 2005, s.37-54).

Gonzalez (1995) özel eğitim öğretmenlerinde isteksizliğe katkıda bulunan birçok sayıda faktör olmasına rağmen bir sebebinin yıpranma olduğunu belirtmiştir (Eichinger, 2000, s.397).

Yıpranmanın azaltılması ve kendini aday olan işgücünün korunması özellikle özel eğitimde önemlidir, çünkü tahminler öğretmen sıkıntısının gelecekte dramatik bir şekilde artacağını göstermektedir. Yıpranmanın önlenmesi, öğretmen bağlılığı ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin tanımlanması için önemlidir. Çünkü her ikisi de çeşitli mesleki gruplardaki bireylerin ayrılma eğilimleri ile bağlantılıdır (Billingsley ve Cross, 1992, s.453).

Nicholas ve Sosnowsky (2002), özel eğitim öğretmenlerinin genel eğitim alanındaki eş meslektaşlarından daha yüksek düzeyde alandan ayrılmak istediklerini söylemektedirler. Aslında, özel eğitimciler bazı alanlarda düzenli eğitim meslektaşlarından iki kata yakın olarak ayrılmakta, senelik %50 kadar yüksek yıpranma oranları rapor edilmektedir (Nickson ve Kritsonis, 2006, s.1).

Duygusal hastalıkları olan öğrencilerin 96 öğretmeniyle yapılan bir çalışmada, George, Gersten, ve Grosenick (1995) öğretmenlerin %36'sından fazlasının 1 yıl içinde alandan ayrılmayı planladığını rapor etmiştir. Benzer bir şekilde, davranışsal hastalıkları olan öğrencilerin 402 öğretmeniyle yapılan bir çalışmada, onların yarısına yakınının birkaç yıl önceki genel eğitimdeki işlerini geri almayı düşündüklerini bulmuştur (McManus ve Kaufman, 1991). Özel eğitim alanındaki böyle ayrılışların nedenlerini araştırıldığında, onların yüksek mesleki standartları ile uygun bir işgücünün korunmasının kritik olduğu ortaya çıkmaktadır (Stempien ve Loeb, 2002, s.259).

Billingsley (1993) öğretmen yıpranma ve işte kalma konularıyla ilgili alanyazın çalışmalarını incelemesinde çoğu çalışmanın bazı tutarsızlıklarda olmasına rağmen kadınların erkeklerden daha çok iş bırakmaya uygun olduğunu belirtmiştir. Singer'in (1993) özel eğitim alanında, 13 yıl Michigan ve Kuzey Carolina'da tutulan 6600 kişi üzerinde yapılan bir çalışmada kadınların erkeklerden daha çok iş bırakmaya uygun olduğu bulunmuştur. Brownel ve Smith (1993) genç kadınların yüksek bir oranda ailesel nedenler (dış faktörler) ve istenilmeyen öğretmenlik şartları yüzünden geri dönmemesini ve özel eğitimden ayrılmasının olası bir açıklama olduğunu belirtmişlerdir (Eichinger, 2000, s.397).

Reitz (1987, s.422), iş doyumunu ile iş değiştirme arasındaki ilişkinin bireysel değişkenlere göre fark gösterip göstermediğinin araştırıldığını ifade etmiştir. Buna göre, erkeklerde genellikle iş değiştirmedeki doyumsuzluk nedeni ücret iken, kadınlarda iş değiştirmedeki iş doyumsuzlukları çalışma koşulları olmuştur. Üç yıldan fazla iş doyumsuzluğundan işten ayrılanların nedeni ücret değil, işe ilgi ve anlamlı bir iş yapmamak olmuştur (Günbayı, 2000, s.11).

Rusbelt, Farrell, Rogers, Mamous (1988, s.601), bireylerin iş tatminsizliğine karşı bazı farklı tepkiler geliştirdiğini ifade etmektedir. Birey iş tatminsizliğine karşı ya negatif bir davranış olan organizasyondan ayrılma ya da pozitif bir davranış olan sorunları dile getirme ve çözüm bulma gibi aktif davranışlarda bulunacaktır. İş tatminsizliği karşısında bireylerin geliştirecekleri bazı tepkilerde sadakat ve sorunu görmezden gelme gibi pasif davranışlar olabilir. Bu tepki sınıflarından sadakat, bireyin iyimser bir şekilde fakat pasif olarak şartların iyileşmesini beklemesidir. Sorunu görmezden gelme ise, pasif bir şekilde şartların giderek daha kötüye gidişini izlemektir. Sorunu görmezden gelme, yatırım çabalarının azalması, hata oranlarının artması ve devamsızlığın artmasını önemsemeyen izlemektir (Çekmecelioğlu, 2005, s.29).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU KURAMLARI

Bir işteki doyumunu ve kimin doyum sağlayacağını kesin olarak belirlemek çok zor görünmektedir. Her bireyin işlerine karşı algıları, tutumları ve hisleri vardır. Çeşitli teoriler insanların işlerinde nasıl doyumlu olduğunu açıklamaya girişmişlerdir. Fakat araştırma bulgularından kaynaklanan tutarsızlıklar iş doyumunu, çoğu nedensel temellere dayalı karmaşık bir olay olarak önermektedir ve bugüne kadar bunların hepsini açıklayacak tek bir teori yoktur (Sung, 1999, s.22).

Bununla birlikte iş doyumunu ile ilgili ciddi çalışmalar, bireylerin işle ilişkisini kesmeyi istemesinin bir işin yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, mesleki seviye, sosyal gruplar ve bireysel beklentilerle değişebileceğini göstermektedir. İş doyum problemini daha iyi anlamak için beklentilerin ve bireylerin değerlerinin ne olduğunu ve de böyle beklentilerin ve değerlerin gruptan gruba ve bireyler ve gruplar arasında değişebileceği vurgulamak gerekmektedir (Sung, 1999, s.23).

Bu amaçla, iş doyumunu konusunu daha iyi anlamamıza yardım etmesi için kurulmuş olan kuramların bazılarını incelemek faydalı olacaktır.

Bu kuramların her biri, çalışanların iş doyum düzeylerini belirlemek için göz önüne alınması gereken faktörleri incelemektedir. Genel olarak iş doyumunu kuram ve araştırmalarının işe güdülenme ile birlikte ele alındığı görülmektedir.

İş doyumunu ile güdülenme arasında karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. İşgörenlerin gerçekleşmesini istedikleri arzular ile iş çevresinden edindikleri izlenimler birbirine uyduğunda doyum ortaya çıkmaktadır. İşgören ancak, yeterli bir doyuma ulaştığı zaman motive olabilmektedir. Benzer biçimde, ancak, motive olmuş bir işgörenin yapmış olduğu iş sonucunda doyuma ulaşması olasıdır (Şimşek vd., 2001, s.138).

Motivasyon teorilerinde, ihtiyaçların giderilmesi ile kişide yaratılan duygunun tatmin, giderilmemesi ile yaratılan duygunun ise tatminsizlik olarak adlandırılması, bazı yazarlarca bu teorilerin tatmin teorileri olarak sınıflandırılmasına yol açmıştır.

Günbayı (2000, s.14-15), iş doyumunu ve güdülenme kavramlarının birbiriyle çok yakından ilişkili kavramlar olduğunu ve bunun için de iş doyumunun kuramsal temellerinin oluşturulmasında güdülenme kuramlarının incelenmesi gerekliliğini belirtmiştir.

Güdülenme teorileri genellikle iki gruba ayrılmaktadır: İçerik (kapsam) teorileri ve süreç (yöntem) teorileri. İçerik teorileri, öncelikle tanımlayıcı yaklaşımla, bireylerin ve onların çevrelerinde enerji veren ve davranışlarını güçlendiren şeylerin içindeki faktörleri

tanımlamaya çalışmaktadır. İnsanları motive eden özel şeyler nelerdir? Faktörler davranışsal veya kavramsal olarak tanımlanabilir. Böyle teorilerin varsayımlarına göre bütün insanlar aynı ortak faktörler tarafından motive edilmektedir. Bunun aksine, süreç teorileri, yönlendirmede çok analitiktir. Onlar kişisel özellikler ve iş özellikleri arasındaki etkileşimler gibi faktörler arasındaki etkileşimleri belirlemekle ilgilidirler. Onlar psikolojik durumlara güç veren ve onların davranışlarını durduran ve güçlendiren kişisel özellikler tarafından idare edilmekte olan çevresel faktörlerin açıklanmasına girişmişlerdir (Barnabe ve Burns, 1994, s.171).

2.1. İçerik (Kapsam) Kuramları

İnsanın sürekli olarak fizyolojik ve psikolojik açılardan gelişen bir varlık olarak ele alan görüşler, kişinin gelişmesi, içsel yetenekleri ve kapasitesi, belirli tutum, algı, his, arzu ve düşüncelere temel oluşturan rasyonel ve hissel yönleri üzerinde durmaktadır. Dolayısıyla bu görüşler kişiyi anlamaya, kişinin içinde bulunan bu faktörlere hitap ederek kişiyi motive etmeye ağırlık vermektedir. Bunun arkasındaki varsayım şudur: Eğer kişiyi belirli şekillerde davranmaya zorlayan faktörler anlaşılırsa ve kavranılırsa, bu faktörlere hitabetmek suretiyle kişi daha iyi motive edilebilir. Yani kişiler amaçları doğrultusunda davranmaya sevk edilebilir (Koçel, 1993, s.370).

İnsanları işlerine neleri motive ettiğini anlamak önemlidir. Uzmanlar önceleri, paranın tek teşvik edici olduğunu öngörmüşler, ancak kısa zaman sonra çalışma koşulları, güvenlik ve demokratik bir yönetim tarzının da bu teşviklere dâhil olduğu anlaşılmıştır (Luthans, 2002, s.260).

Yöneticiler, personeli belirli şekillerde davranmaya zorlayan faktörleri anlayabilir ve kavrayabilirse, bu faktörlere hitap etmek suretiyle personelini daha iyi yönetebilir, yani onları örgüt amaçları doğrultusunda davranmaya sevk edebilir (Efil, 1989, s.99).

İş doyumunu yaratan faktörlerin bilinmesi, yüksek iş doyumunun ortaya çıkmasında etkili olabilir.

İçerik kuramları arasında Maslow'un Gereksinimler Kuramı, Herzberg'in İki Faktör Kuramı, Alderfer'in Erg Kuramı ve Mc Clelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı değerlendirilmektedir.

2.1.1 Maslow'un Gereksinimler Kuramı

İnsan gereksinimlerini ilk defa 1940'larda bilimsel bir biçimde ele alıp inceleyen ve güdüleme (motivasyon) konusundaki gelişmelere ışık tutan düşünür Amerikalı Abraham Maslow'dur. Maslow, insanların neden bir takım kişisel fedakârlıklarda bulunarak örgütlerde çalışmayı kabullendiklerini ve başka insanlardan gelen düşünce ve emirler doğrultusunda

hareket ederek onlara itaat ettiklerini araştırmıştır. Bu araştırmalar sonucunda “insanların biyolojik, sosyal ve psikolojik birer varlık olarak birtakım gereksinimlere sahip olduklarını ve davranışlarında da bu gereksinimlerini doyum etme arzusunun yer aldığını” saptamıştır (Eren, 2001, s.30-31).

Psikolog Abraham Maslow, insanların karşılanmayan gereksinimleri tarafından motive edildiklerini varsaymıştır. Bir insanın bir şey için gereksinimi karşılanmadığı zaman, bu gereksinimi karşılamak için, insan başarıya güdülenir veya motive olur. Basit bir örnek olarak, yiyeceğe gereksinim duyan bir insan açlık hisseder ve bu nedenle bir şeyler yer.

Gereksinim hiyerarşisi	Kendini gerçekleştirme gereksinimi	Yüksek çabalar gerektiren projeler, Yaratıcılık ve yenilik gibi olanaklar, yetiştirme
	Saygınlık gereksinimi	Önemli projeler, tanınma, ofisin mekansal statüsü
	Sevgi ve ait olma gereksinimleri	İş arkadaşları, üstler, astlar ve iş dışı iyi ilişkiler
	Güvenlik gereksinimleri	İş güvenliği, avantajlar, hayat sigortası vb., Güvenlik kuralları
	Fizyolojik gereksinimler	Ücret, çalışma yeri, ısınma, su ve kafeterya

Şekil 2.1 Gereksinim hiyerarşisinin işte doyurulması

Kaynak: Bartol ve Martin, 1991, s.448, Çetinkanat (2000, s.16)'tan alınmıştır.

Maslow'un teorisine göre insanları güdüleyen gereksinimler Şekil 2.1.'de gösterildiği gibi beş temel kategoriye ayrılır:

1. Fizyolojik gereksinimleri hayatta kalma için gereklidir: yiyecek, su, seks ve barınma.
2. Güvenlik gereksinimleri sizi hasarsız/zararsız konumda tutar. Modern toplumda, bunlar sigortayı, tıbbi sağlık kontrolünü ve güvenli bir yerde bir evi içine alabilir.
3. Sosyal gereksinimler sevmeye, dostluk ve arkadaşlık arzusunun içine alır. İnsanlar bu gereksinimlerini aileleriyle, arkadaşlarıyla ve iş arkadaşlarıyla geçirdikleri zaman zarfında karşılamaya çalışır.
4. Saygı gereksinimleri öz saygı ve diğerlerinin saygısı görme gereksinimidir. Kabul ve övgü bu gereksinimlerinin karşılanmasının iki yoludur.
5. Kendini gerçekleştirme gereksinimleri kişinin tam performansı düzeyine erişme arzusunun tanımlarıdır. Bu gereksinimleri karşılamak için olan insanlar işlerinde ellerinden gelenin en iyisini yaparlar, ama aynı zamanda zihnen, ruhsal ve fiziksel olarak gelişmekte olurlar (Certo, 1997, s.317).

Maslow bu gereksinimlerin bir hiyerarşi içinde organize edildiğini savunmaktadır (Şekil 2.1.). En temel gereksinimler hiyerarşinin en alt basamağındadır. İnsanlar ilk önce bu gereksinimleri karşılamaya çalışır. Hiyerarşinin en üst seviyesindekiler insanların sadece diğer gereksinimlerinin çoğunu elde ettiği zaman karşılamaya çalıştığı gereksinimlerdir. İnsanlar aynı zamanda birden çok gereksinim kategorisini karşılamaya çalışıyor olabilir.

Maslow'a göre bir kez birinin ihtiyaçları tatmin edildiğinde, başkası ortaya çıkar ve doyum istenir ve böylece hiyerarşik olarak devam eder. Bu beş ihtiyaç hiyerarşik bir üstünlükte düzenlenmektedir. Düşük seviyedeki ihtiyaçlar memnun edildiği zaman, onlar hiyerarşideki gelecek yüksek seviyeyi etkinleştirmek için kaybolur. Hoşnutsuzluk ve huzursuzluk bireyler en iyiyi yapmaya uygun şeyleri yapmadıkça gelişecektir. Diğer bir deyişle memnun edilmemiş ihtiyaçların kuvvetliliği göreceli motivasyonun derecesini meydana getirir (Sung, 1999, s.22).

Maslow'un teorisine göre, hiçbir ihtiyaç tamamen tatmin edilememektedir. Tamamen tatmin edilmiş bir ihtiyaç ise kişiyi artık güdüleyemez durumdadır (Robins, 1994, s.42).

Maslow'un hiyerarşisi güdülemenin geniş ölçüde ele alındığı bir incelemedir, ancak kusurları vardır. Eleştiriler (Maslow'un kendisini de kapsar) teorinin nevroitik hastalarla yapılan klinik çalışmaları üzerine temellendirildiğine ve çalışma koşullarına uygunluk bakımından çok fazla test edilmediğine dikkat çekmektedir. Gereksinimler Maslow tarafından gerçekten kapsamlı tanımlandı mı? Gereksinimler farklı kültürden insanları kapsar mı ya da sadece Amerikalıların çoğunluğunu mu ifade eder? Gereksinimlerin hiyerarşisini inceleyen çalışmaların eksikliği bu gibi soruların kesin bir şekilde cevaplanmasını imkânsız hale getirir. Ancak, Maslow'un kuramının popülerliği kuramın insanları neyin güdülediği hakkında öneriler getirmede yardımcı olabileceğini göstermektedir (Certo, 1997, s.318).

Maslow'un bu kuramını ülkemizde uygulayan Kaynak (1982, s.125), çalışmasındaki her iki araştırmasında da güvenlik ihtiyaçlarının Maslow'un kuramından farklı olarak fizyolojik ihtiyaçların önünde ilk sırada yer aldığını ortaya koymuştur. Kaynak'ın ikinci araştırmasında da Maslow'un kuramında dördüncü sırada bulunan saygınlık ihtiyacının sosyal ihtiyaçlarla yer değiştirerek üçüncü sıraya geçtiği görülmüştür. Kaynak'a göre her iki araştırmada da güvenlik ihtiyaçlarının birinci sırada çıkması, Türkiye'de çalışanların genellikle ilgili ihtiyaçları fizyolojik ihtiyaçlardan daha fazla önemsediklerini göstermektedir (Danışman, 2000, s.345).

2.1.2. Herzberg'in İki Faktör Kuramı

Bartol ve Mardin (1991, s.452) bu konudaki araştırmanın Frederick Herzberg ve arkadaşları tarafından 1950'lerin sonlarında ve 1960'ların başında 200 muhasebeci ve

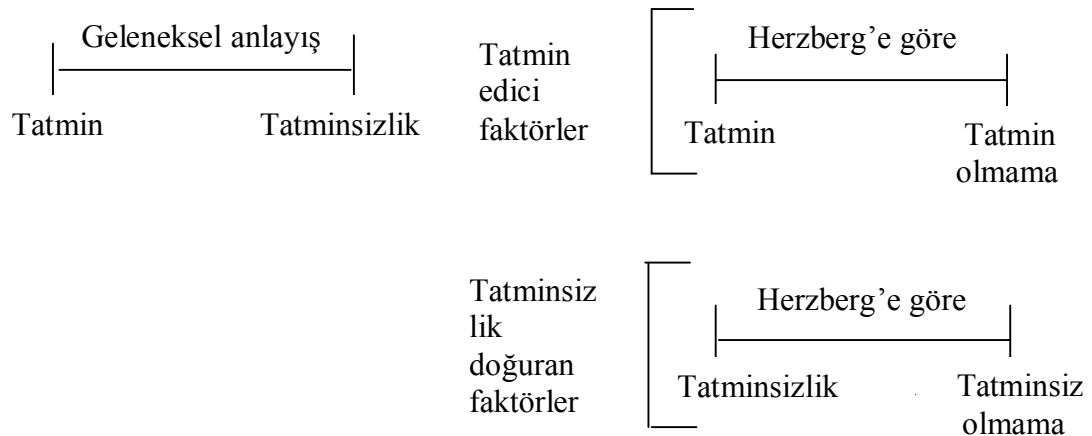
mühendis üzerinde uygulandığını belirtmiştir. Teori temelde Maslow'un teorisinin iki boyutta sınıflandırılmasına dayanmaktadır. Pittsburgh Bölgesinde dokuz şirket üzerinde yapılan bu araştırmada yüksek derecede güdüleyici ve tam olarak doyum sağlayıcı koşullar, doyum ve güdüleyici etkenler olarak, duyumsuzluk oluşturan koşullar ise duyumsuzluk ve koruyucu etkenler olarak sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma işgörenin iç ve dış çevresi ile ilişkilendirilmiştir (Çetinkanat, 2000, s.18).

Herzberg, yeteri kadar veri topladıktan sonra şöyle bir sonuca varmıştır. Çalışanların işleri hakkında iyi hissettikleri olaylar, işin içeriğiyle ilgili (yani motive edici ihtiyaçlarla alakalı), çalışanların işleri hakkında kötü hissettikleri anlar ise iş koşullarıyla ilgilidir (yani hijyen ihtiyaçlarıyla alakalı). Bu bulgular Herzberg'in teorisini desteklemektedir (George ve Jones, 2002, s.85-89).

Herzberg (1959, s.113), bu görüşmelere dayalı olarak iki etkenli bir denence geliştirmiştir. Buna göre:

1. İş doyumunu olduğunda var olan etkenler, iş duyumsuzluğuna yol açan etkenlerden ayrıdır.
2. İş doyumunun tam zıttı iş doyumunun olmamasıdır, iş duyumsuzluğu değildir.
3. Benzer bir biçimde, iş duyumsuzluğunun tam zıttı iş duyumsuzluğun olmamasıdır, iş doyumunu değildir (Günbayı, 2000, s.32).

Görüldüğü üzere, bu araştırmanın en önemli sonucu ve teorisinin temel önermesi de tatmin yaratan faktörler ile tatminsizlik doğuran faktörlerin ayrı olmasıdır.



Şekil 2.2. Geleneksel İzah Karşısında Herzberg'in Yaklaşımı

Kaynak: James L., John M., I., Donnelly J.H., Organizations Behavior, Structure, Proses, Business Publications, Dallas, 1976, Eroğlu (2000, s.218)'den alınmıştır.

Tablo 2.1.'de gösterildiği gibi, Frederick Herzberg'in araştırması, çalışanların iş doyumunu ve iş duyumsuzluğunun farklı nedenlerden kaynaklandığı sonucuna ulaşmaktadır. Bu

iki faktör kuramına göre, iş doyumsuzluğu ücretler ve diğerleriyle ilişkileri içeren ve Herzberg'in Hijyen faktörleri dediği şeylerin yokluğundan kaynaklanmaktadır. Örneğin, maaşı düşük olan biri (Örn: Bir fizik tedavi uzmanı 5.000 dolar kazanmaktadır. Bu ücret aynı pozisyon için diğerlerinin kazandığı ortalamalarının aşağısındadır) işinde doyumsuzluk yaşayacaktır. Buna karşın, iş doyumu, iş tarafından sunulan olanakları içeren ve Herzberg'in motivasyon faktörleri dediği şeylerin varlığından kaynaklanır. Bu nedenle, terfi için şansa sahip bir çalışan, muhtemelen sahip olduğu işinden terfi şansı olmayan birine göre daha memnun olmaktadır (Certo, 1997, s.318).

Tablo 2.1. Hijyen ve motivasyon faktörleri

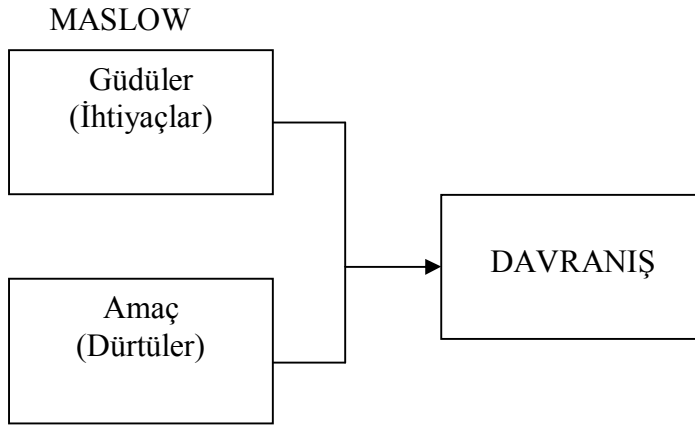
Hijyen Faktörleri	Motivasyon Faktörleri
Şirket Politikası ve yönetim	Başarma olanağı
Denetleme	Tanınma Olanağı
Denetmenle olan ilişki	İşin kendisi
İş Arkadaşlarıyla ilişkiler	Sorumluluk
Çalışma Koşulları	Terfi
Maaş ve Avantajlar	Kişisel Gelişim
Astlarla İlişkiler	

Kaynak: Certo C.S., Supervision Quality, Diversity And Technology , Second Edition, McDraw-Hill Companies, Inc., 1997, s.319.

Yukarıdaki tabloda belirtilen faktörlerden başka, İvanvich ve Mattonson (1989, s.127-129) hijyen faktörlerini: maaş, meslek güvencesi, çalışma şartları, statü, işyeri kuralları, teknik kontrolün niteliği, işgörenin aynı düzeydekilerle, üst ve astlarla etkileşiminin niteliği; motive edici faktörleri de başarı, tanınma, sorumluluk terfi, işin kendisi, gelişme imkanı olarak tanımlamaktadır (Taş, 2000, s.25).

Herzberg'in kuramındaki güdüleyici faktörler, Maslow'un en üst seviyedeki iki ihtiyacını oluştururken, hijyen faktörler ise alt düzey gereksinimleri temsil etmektedir. Öte yandan, iki faktör kuramı iş doyumuna yeni bir ışık tutmaktadır. Daha önceleri yalnızca koruma faktörleri üzerinde duran ve sorun olması durumunda çözümü ücret artırma, yan ödemeler, teşvik primleri veya çalışma koşullarının iyileştirilmesinde arayan yöneticiler bu araştırmayla iş doyumuna bakış açılarını değiştirmişlerdir (Önder, 2007, s.25).

Şekil 2.3.'de gösterildiği gibi, Maslow ihtiyaçların ve güdülerin tanımlanmasına yardımcı olmuştur ve Herzberg de bu ihtiyaçları doyuran sezgilerle, amaçlar ve güdülere ulaşmamızı sağlar (Hersey ve Blanchard, 1982, s.59).



HERZBERG

Şekil 2.3. Maslow ve Herzberg'in Güdüleme Durum İlişkisi

Kaynak: Hersey ve Blanchard, 1982, s.60.

Herzberg, çalışanların, organizasyon arzu edilir hijyen faktörlerinin ve motivasyon faktörlerinin kombinasyonunu sağladığında, daha üretken olduklarını bulmuştur. Bu teori temel alındığında, organizasyon çalışanlarının onlara her yıl artan büyük bir ödenek vermeyle, tatmin edilmeleri ve verimlikleri garanti edilememektedir. Çalışanlar yeni beceriler öğrenme ve sorumluluk alma kabiliyeti gibi motivasyon faktörlerine gereksinim duyacaktır. Diğer içerik teorileri gibi Herzberg'in teorisi yöneticilere çalışanları güdülemede çeşitli biçimleri göz önüne almaları gerektiğini söylemektedir (Certo, 1997, s.318).

Herzberg meslekten doyum sağlamanın temel koşulunu, başarılı olmak, sorumluluk taşımak olarak görmüştür. Ona göre, motivasyonda ekonomik faktörlerin pek önemi yoktur. Oysa Maslow ise ilk plânda ekonomik faktörlere önem verir ve bu gereksinim karşılanmadıkça işte başarı sağlanamayacağını öngörmüştür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998, s. 118).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile Herzberg'in Çift Faktör Kuramı arasında bir takım benzerlikler vardır. Bu her iki kuramın özelliklerini karşılaştırmalı olarak incelemek, benzerlikleri ortaya çıkaracaktır.

Tablo 2.2.'de görüldüğü gibi, Herzberg'in hijyen faktörleri olarak adlandırdığı faktörler, Maslow'un fizyolojik, güvenlik ve sevgi ihtiyaçlarına benzemektedir. Herzberg'in güdüleyici olarak adlandırdığı faktörler ise Maslow'un kendini gerçekleştirme ve saygınlık gereksinimine benzemektedir. Her ikisinde de alt düzeydeki ihtiyaçlar karşılandıktan sonra üst düzeydeki faktörler birey açısından önem kazandığı belirtilmektedir (Çetinkanat, 2000, s.20).

Tablo 2.2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi İle Herzberg'in Çift Faktör Kuramı'nın Karşılaştırılması

MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HIYERARŞİSİ	HERZBERG'İN ÇİFT FAKTÖR TEORİSİ
Kendini Gerçekleştirme (Benliğini İdrak İhtiyacı)	İşin İlginçliği, Başarma, İşte Gelişme, Sorumluluk
Statü ve Saygınlık (Takdir) Görme İhtiyacı	Yükselme, Takdir Görme, Statü
Aidiyet (Sosyal) İhtiyacı	Beşeri İlişkiler, Şirket Politikası ve Yönetimi
Güvenlik İhtiyacı	Denetim Kalitesi, Çalışma Koşulları, İş Güvenliği

Kaynak: Şimşek vd., Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Geliştirilmiş 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.

Bu benzerliklerin yanında iki kuram arasında bir takım farklılıklar vardır. Maslow ihtiyaçları bütüncül bir yapı ve hiyerarşi içerisinde ele almışken Herzberg'in ikili bir yaklaşımı söz konusudur. Herzberg'e göre ihtiyaçların farklı fonksiyonları vardır. Buna göre; fizyolojik, güvenlik ve sosyal ihtiyaçlar karşılanmadığında tatminsizliğe yol açmaktadır. Ancak bu faktörlerin memnuniyet sağlama açısından bir etkileri yoktur. Buna karşılık, itibar ve kendini gerçekleştirme ihtiyacının karşılanması memnuniyet yaratmaktadır (Adair, 2003, s.77).

Amerika'da yapılan araştırmalar, motive edici faktörlerin işgörenin doyum düzeyine katkıda bulunduğunu, hijyen faktörlerin de kişinin doyumsuzluğunu azalttığını ortaya koymuştur. Ayrıca motive edici faktörlerden en çok doyum sağlayıcı etmenin; bir iş yerinde elde edilen başarılar olduğu bulunmuştur (Eren, 1993, s.330).

Bu kuramın güdüleyici faktörler üzerinde yoğunlaşılmasına ve çalışanların güdülenmesindeki etkileri ve bunların en üst düzeye çıkarılması şeklinde tanımlanan iş zenginleştirme çalışmalarına ışık tuttuğu belirtilmektedir. Diğer taraftan, Herzberg'in kuramı, koruyucu faktörler olarak belirlenmiş olan faktörlerden bazılarının aynı zamanda güdüleyici faktörler de olabileceği şeklinde eleştirilmiştir (Pakdanel, 1995, s.25).

Herzberg'in metoduna uygun biçimde yapılan araştırmalar, onun modelini doğrulamakla bereaber, bu yöntemden farklı biçimde yapılan araştırmalarla onun modelini doğrulayan sonuçlar çıkmayabilmektedir. "Güdülerin karmaşık ve birbirine bağlı oluşları ve kolayca soyutlanamayışları ölçme ve değerlendirme çalışmalarını güçleştirmektedir". Öte yandan Herzberg modeli, güdülemeyi bir bütün olarak açıklamakta eksik kalmaktadır. Eren, bizim

gibi gelişmekte olan ülkelerde 4. ve 5. basamak gereksinimlerin aynı zamanda güdüleme rolü de oynayabildiğini ve bu nedenle de, “Herzberg modelini daha çok gelişmiş ülkelerin sosyo kültürel ve ekonomik yapılarına uygun olduğunu ifade etmiştir (Eren, 2001, s.507).

Paksoy (1989, s.23-32) tarafından yapılan bir araştırma, Herzberg’in bu kuramının Türkiye ortamında ne derecede geçerli olduğu yönünde bazı ipuçları vermektedir. Araştırma sonuçlarına göre işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme, Herzberg’in kuramına uygun olarak motive edici faktörler arasında yer almaktadır; bununla birlikte, statü, Herzberg’in kuramında hijyenik faktörler arasında yer almasına karşın, Paksoy’un çalışmasında motive edici faktörler arasında yer almaktadır. Paksoy, çalışmasında bu farklılaşmaya dikkat çekmekte ve bunu Türk kültürünün özelliklerine bağlamaktadır (Danışman, 2000, s.344).

2.1.3. Alderfer’in Erg Kuramı

ERG kuramı, 1969 yılında Yale Üniversitesi’nde Maslow’un gereksinimler hiyerarşisinde düzeltme yapmak için araştırma yapan Clayton Alderfer’e aittir. ERG ismi İngilizce; Existence Needs (Varolma İhtiyacı), Relatedness Needs (İlişki Kurma İhtiyacı) ve Growth-Oriented Needs (Gelişme İhtiyacı) kelimelerinin baş harflerinin birleşiminden oluşur. Alderfer’e göre, Maslow’un aksine, insan gereksinimleri aşağıdan yukarı değil her iki tarafa da yönelik olabilir (Başaran, 1991, s.19-20).

Bu temelden hareketle, Alderfer insan gereksinimlerini üç farklı kategoriye ayırmaktadır:

1. Varlık Gereksinimleri: Bunlar en alt düzeyde ve fiziksel olarak yaşamı devam ettirmeyle ilgili gereksinimlerdir. Yiyecek, su, korunma ve fiziksel güvenlik gereksinimlerini kapsar. Bir işgören bu gereksinimlerini ücret, örgütsel olanaklar, rahat bir çalışma ortamı ve iş güvenliği ile giderebilir.

2. İlişki Gereksinimleri: Bu gereksinimler diğer insanlarla ilişkileri, duygusal destek, saygı, tanınma ve ait olma gereksinimleri gidererek doyumlarını kapsar. Bu gereksinimler işte, iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler; iş dışında da arkadaşlar ve aile ile doyurulabilir.

3. Gelişme Gereksinimleri: Bu gereksinimler bireyin çevresiyle verimli şekilde yenilik ve yaratıcılıklarını geliştirecek biçimde etkileşimlerini içermektedir. Bireyin üzerinde yoğunlaşır ve birisinin sahip olduğu kapasiteye tam olarak ulaşabilmesi için güdülenmesi ile ilgilidir. Bireysel olgunlaşma ve gelişmeyi içerir. Bu gereksinimlerin doyurulması bireyin gelişmesine ve yeni yeteneklerinin ortaya çıkmasına neden olur. Bir iş, mücadele, otonomi ve yaratıcılığı içeriyorsa gelişme gereksinimleri doyurulabilir. Bu gereksinimlerin tam olarak doyumunu olanaksızdır. Çünkü yeteneklerin gelişmesi, yeni yeteneklerin ortaya çıkmasına yol açar (Çetinkanat, 2000, s.17).

Tablo 2.3 Alderfer'in VİG Teorisi'ne göre ihtiyaçlar

İhtiyaç seviyesi	En Yüksek Seviye	İhtiyaç	Tanımı	İhtiyacın bir kurum içinde nasıl karşılanabileceğine örnekler
	↑	Gelişme İhtiyacı	Kendini geliştirme, yaratıcı ve üretken bir iş ihtiyacı	Sürekli yetenekleri ve becerileri geliştirmek ve anlamlı işlerle meşgul olarak karşılanır.
	↑	İlişki İhtiyacı	Samimi kişisel ilişkilere, fikir ve duyguları paylaşabilmeye ve iki tarafında bir birine açık-dürüst olduğu muhabbete olan ihtiyaç	İş arkadaşları, amirler ve astlarla iyi ilişkiler kurarak ve diğer kişilerden doğru geribildirim alarak karşılanır.
	En düşük seviye (en temel ve zaruri olan)	Varoluş İhtiyaçları	İnsanın hayatını idame ettirebilmesi için gerekli olan temel ihtiyaçlar, örneğin: yiyecek, su, giyecek, barınma ve güvenli bir çevre	Yaşamak için gerekli olan temel ihtiyaçları karşılayacak kadar maaş kazanarak ve güvenli bir iş ortamının sağlanmasıyla karşılanır.

Kaynak: George J.M. ve Jones G.R.), Understanding and Managing, Organizational Behaviour, Prentice-Hall, 3. Edition, New Jersey, 2002, s.85-201.

Varoluş ihtiyacı, Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına; ilişki ihtiyacı, sevgi ve ait olma ihtiyaçlarına; gelişme ihtiyacı ise, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına karşılık gelir. VİG kuramına göre, tatmin edilmemiş ihtiyaçlar güdüleyicidir. Alt düzey olan temel ihtiyaçlar giderilince, önemini yitirir ve üst ihtiyaçlara yönelim olur. Üst düzey ihtiyaçlar giderildiğinde ise, önemini yitirmek yerine daha da önem kazanırlar. Birey, üst düzey ihtiyaçlarını karşılayabildiği kadar karşılamaya çalışır ve bu onun iş doyumunu ve verimini artırır. Karşılayamadığı üst düzey ihtiyaçları yerine ise, daha alt seviyede ihtiyaçlara yönelir (Yüksel, 2004, s.140-141).

Öte yandan, bu konu üzerine yapılan ilk çalışmalardan olan ve büyük ilgi gören Maslow ve Alderfer'in teorilerinin öngörülleri, daha sonra yapılan araştırmalar tarafından desteklenememektedir. Özellikle iki hususta itirazlar dile getirilmektedir.

1. Tüm insanların ihtiyaçlarını küçük bir ihtiyaçlar listesiyle sınırlamak ne kadar gerçekçidir?
2. Benzer biçimde insanların standart bir sıra dâhilinde, ihtiyaçlarını karşılama gayretine gireceklerini beklemek de pek gerçekçi görünmemektedir.

Amerikalı işgörenler üzerinde yapılan araştırmalar bile Maslow ve Alderfer'in öngörülleri desteklemezken, başka kültürler üzerine yapılan araştırmaların bu öngörülleri desteklemesini beklemek güçtür (George ve Jones, 2002, s.192).

VİG teorisinin tahmin edebilirliğine gölge düşüren çalışmaların olmasına rağmen, günümüzde yapılan birçok iş motivasyonu çalışması, Maslow ve Herzberg'in teorilerine nazaran Alderfer'in teorisini destekleme eğilimindedir. Genel olarak baktığımızda, VİG teorisi önceki içerik teorilerinin bazı güçlü noktalarını analizine dâhil etmiştir, fakat sınırlayıcıdır ve daha az katıdır. Ancak, şu bir gerçektir ki, içerik teorileri genel olarak iş motivasyonunun karmaşıklığını açıklayabilecek güce sahip değildir. Fakat tabii ki, işgörenlerin bazı içerik ihtiyaçlarının karşılanması önemine vurgu yapmaktadır. İşgörelere makul bir gelir sağlayarak onların hem temel ihtiyaçlarını karşılamak hem de güven hissi vermek, bunların arasında olabilmektedir. Sonuç olarak, içerik teorileri bazı eksikliklerinin olmasına rağmen, günümüzde insan kaynaklarının verimli bir biçimde yönetilmesi için değerli ipuçları sunmaktadır (Luthans, 2002, s.266).

2.1.4. McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı

Başarı ihtiyacını ilk kez araştırıp tarif eden Amerikan psikoloğu David O. McClelland'tır. McClelland yapmış olduğu araştırmada, ABD'de bulunan yetişkinlerden % 10'unun başarıma ihtiyacı içerisinde bulunduğu sonucuna varmıştı. Bu, genel görüntünün aksine, başarı için güçlü istekler içinde bulunan bir ülke için oldukça şaşılacak derecede düşük bir sonuçtur. Japonya'daki yetişkinler arasında bu oranın ABD'den 2.5 kat daha fazla olmasından endişe duyan McClelland, bunun üzerine, insan motivasyon ve gereksinimlerini araştırmaya başlamıştır. İnsanlara uyguladığı deneylerde (The Thematic Apperception Test "TAT" – Konuyla ilgili Kavrama Testi), onlara bir seri resimler göstermekte ve onlardan resimlerde gördüklerini tasvir etmelerini istemektedir. Verilen cevaplar belli konuların varlığı veya yokluğu doğrultusunda analiz edilmektedir (Chomicz, 2002, s.14).

McClelland'a göre insanları motive etmek için kullanılacak üç temel faktör vardır. Bunlar; başarı, güç ve üyeliğe kabul edilmedir. McClelland'a göre, bütün insanlar bir ölçüde bütün bu gereksinimlere sahiptir. Ancak, bu gereksinimlerin yoğunluğu / şiddeti bir insandan diğerine değişiklik gösterir. Bir insanın yaşantısının ilk yıllarındaki deneyimlerinin özellikleri bu gereksinimlerden birinin özellikle daha güçlü olmasına neden olabilir (Certo, 1997, s.319).

McClelland; başarı yani kazanma duygusunun en önemli motivasyon kaynağı olduğunu vurgularken, bu duygunun bütün kültürlerde, bölgelerde ve sosyal çevrelerde insanları etkilediğini ifade etmektedir. Kazancı temel olan yaklaşımlar sergilendiğinde, daha çok çalışana ve üretime daha fazla kazanç verilmesi halinde, insanların üretim ve verimliliklerini yükseltmeleri yönünde teşvik edildiğini görmek mümkündür. Gelişmiş ve gelişmekte olan bazı ülkelerde yapılan örnek uygulamalarda kazanca dayalı motivasyon tedbirleri sonucu çalışanların; risk ve sorumluluk alma, üretim ve verimliliklerini artırma,

inisiyatif kullanma gibi pozitif yönde motive edildikleri görülmüştür (Hodgetts ve Luthans, 1994, s.404).

McClelland'ın teorisi Maslow'un teorisinden farklı olarak, insanların farklı gereksinim modellerine sahip olduğunu varsayması noktasında ayrılır. Oysa Maslow'un teorisi bütün insanların aynı gereksinim modellerine sahip olduğunu varsayar. Böylece, McClelland bireysel farklılıkları göz önüne alır. Ancak, iki teori de yöneticilerin çalışanların olanakların çeşitliliği tarafından motive edildiklerini hatırlamaları gerektiğine işaret eder (Certo, 1997, s.319).

McClelland'a göre başarı ihtiyacı, insanların çoğunda potansiyel olarak bulunmaktadır. Fakat, bu ihtiyacı etkin hale getirecek fırsat veya ortam her zaman bulunmayabilmektedir (Şimşek vd., 2001, s.128).

McClelland; işadamları, bilim adamları ve meslek sahipleri üzerinde yaptığı çalışmalar sonunda, bu kimselerin başarı güdüsü konusunda normalin üzerinde etkilendikleri ve motive olduklarını saptamıştır. Ona göre, başarı ile güdülenen bir iş adamı, sadece kâr peşinde değil, büyük bir başarıya isteğine sahiptir. Onun için, kâr etmek kadar başarmak da önemlidir. McClelland'a göre yüksek düzeyde bir başarıya arzusuna sahip bir birey; sonuç için kişisel sorumluluk alabileceği görevleri tercih etmekte, gerçekleştirilebilecek nitelikte hedefler saptamakta ve hesaplanmış risklere girmekte, başarı ve başarısızlık konusunda kesin kanıt istemekte, kişisel ilişkileri dikkate almadan yetenekli iş arkadaşlarını tercih etmektedir. Bu kurama dayanılarak, yapabileceğinin altında bir başarı gösteren ve onunla yetinen grupların ve toplumların, daha çok başarı konusunda motive edilebilecekleri ve başarı güdülenmesinin öğretilebileceği ileri sürülmektedir (Hodgetts ve Luthans, 1994, s.405).

McClelland bir toplumun ekonomik büyümesinin toplumdaki başarı ihtiyacı seviyesine bağlı olduğunu ve ekonomik açıdan geri kalmış milletlerin bu ihtiyaç seviyeleri arttırılarak geliştirilebileceğini savunmaktadır. Bazı araştırmalar McClelland'ı desteklemektedir. Eğer bu yaklaşım doğruysa, McClelland'ın yaklaşımı genel olarak motivasyon üzerinde ve özellikle de serbest pazar ekonomisinin yeni olduğu ülkelerde büyük etkiye sahip olabilmektedir (Gibson vd., 2003, s.135).

McClelland teorisinin bazı eleştirileri olmuştur. Birincisi, teoriyi destekleyen kanıtların çoğunun McClelland ya da arkadaşları tarafından sunulmasıdır. Çalışmanın metoduyla ilgili eleştiriler de yapılmıştır. Kişilerin ihtiyaçlarını ortaya çıkarmakta kullanılan yansıtıcı psikolojik kişilik testlerinin geçerliliği sorgulanmış ve bilimsel olmadığı iddia edilmiştir. Bir diğer eleştiri ise başarı ihtiyacının öğrenilebileceği düşüncesinin, güdülerin çocuklukta edinildiğini ve yetişkinlikte edinilmesinin zor olduğunu savunan birçok çalışmaya ters düşmesidir. McClelland teorisi ihtiyaçların kalıcı ya da geçici olarak edinildikleri

konusunda sorgulanmıştır. Edinilen ihtiyaçların uzun süre kalıcı olup olmadığını anlamak için daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir (Ivancevich ve Matteson, 2002, s.158).

2.2. Süreç Kuramları

Güdülemenin nasıl çalıştığını açıklamamanın bir başka yolu belirli güdüleyiciler yerine güdüleme sürecine bakmaktır. Güdüleme sürecine mahsus olan teoriler süreç teorileri olarak bilinir (Certo, 1997, s.319). Bartol ve Martin (1991, s.456) bilişsel kuramların, gereksinim kuramlarına karşı çıkmadığını; buna karşın güdülenmeye değişik bir açıdan baktıklarını ifade etmektedirler. Düşünme sürecinin güdülenme ile ilişkisi üzerinde durduklarından bu kavramlara süreç kavramları denilmektedir (Çetinkanat, 2000, s.24).

Başlıca süreç kuramları; Bekleyiş Kuramları, Edimsel Şartlandırma Kuramı, Eşitlik Kuramı, Amaç Kuramı, Cranny ve Smith'in Basitleştirilmiş Süreç Kuramı'dır (Koçel, 2001, s. 517; Eren, 2001, s.539).

2.2.1. Bekleyiş Kuramları

Bekleyiş kuramları iki ayrı kuramdan oluşmaktadır. Bunlardan birisi V. Vroom tarafından geliştirilen kuram, diğeri de bu kuramın Lawler ve Porter tarafından daha da geliştirilmesi ile sonuçlanan bekleyiş kuramıdır (Koçel, 2001, s.520).

2.2.1.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

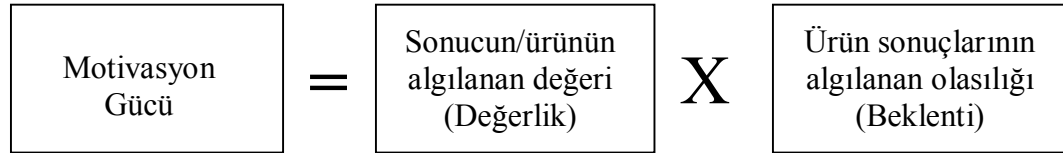
Luthans (1002, s.162), Beklenti kuramının iş yaşamında güdülenmede öncü psikologlardan Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın bilişsel yaklaşımlarından köklerini aldığını, klasik ekonomi kuramlarından geliştiğini ve de örgütsel davranışın etkin bir biçimde Victor Vroom (1964) tarafından formüle edildiğini ifade etmiştir (Çetinkanat, 2000, s.25).

Vroom, motivasyonu çeşitli gönüllü davranışlar arasından seçim yapmayı idare eden süreç olarak tanımlamaktadır. Vroom'a göre çoğu davranış insanın gönüllü kontrolü altındadır ve sonuç olarak motivasyonludur (Gibson vd., 2003, s.140).

İnsanların gereksinimlerini karşılamak için hareket ettiklerini varsayan Victor Vroom, motivasyonun şiddetini / yoğunluğunu neyin belirlediğini açıklamaya çalışmıştır. O, insanların iki şeye dayanarak kesin bir şekilde hareket etmeye güdülendiklerine karar vermiştir:

1. Valans / Değerlik: Bir insanın özel bir davranışa yüklediği değerdir. Örneğin, bir insan, prestije veya bir kaliteyi geliştirme yarışmasında kazanan öneriyi sunmaktan elde edilen ikramiyeye yüksek seviyede değer verebilir.
2. Beklenti: davranışın ürün ile sonuçlanacağını algılanan olasılığıdır. Bir az önce

verilen örnekteki insan, kalite geliştirme yarışmasındaki fikrinin kazanma şansının %50-%50 olduğuna inanabilir (Certo, 1997, s.320).



Şekil 2.4. Vroom'un Beklenti-Valans / Değerlik Kuramı

Kaynak: Certo C.S., Supervision Quality, Diversity And Technology, Second Edition, McDraw-Hill Companies, Inc., 1997, s.314-334.

Şekil 2.4.'te gösterildiği üzere, Vroom'un beklenti-değerlik kuramı motivasyonun gücünün ürünün algılanan değeri ile ürün ile sonuçlanan davranışın algılanan olasılığının çarpımına eşit olduğunu belirtmektedir. Başka bir deyişle, insanlar yüksek oranda değer verdiği ve başarabileceklerine inandıkları sonuçları görmek için daha çok güdülenirler (Certo, 1997, s.320).

Vroom, iş doyumunu yaratan kuramlardan kendi geliştirdiği beklenti kuramını, “belirli bir davranışın belirli bir sonuca ulaşacağı ihtimaliyle ilgili geçici bir inanış” olarak tanımlamaktadır. Onun öne sürdüğü formüle göre, iş doyumunu (P) iki unsurun birleşmesinden meydana gelmektedir. Bunlar; güç (F) ve yetenek (A)'tir. Bir hareketi yapacak olan güç, bütün sonuçların değerlerinin (E) ve bu sonuçların değer veya ödülleri (V) sentezleri toplamı, yetenek ise bir görevi icra edecek olan potansiyeli temsil eder. Eşitlik formatında kuram; $P = f(F \times A)$ olarak gösterilebilir (Kilgore, 1997, s.7).

Bu üç değişken de beklenti, araç ve valanstır. Beklenti, kişinin belli bir görevi başarı ile yerine getirmek için sahip olduğu yeteneğine güvenme derecesidir. Araç, kişinin belli bir görevi başarı ile yerine getirmesi sonucunda uygun şekilde ödüllendirileceğine dair güveninin derecesidir. Valans ise kişinin gayretleri sonucu beklediği ödüle vermiş olduğu değerdir (Green, 2000, s.6).

Kurama göre, motive edilmiş davranışların sergilenmesi esnasında üç durumla karşılaşılır.

Bunlar;

- Performans beklentisi için sarf edilen çaba sıfırdan büyük olmalıdır.
- Sonuç beklentisi için gösterilen performans sıfırdan büyük olmalıdır.
- İlgili bütün sonuçlar için valans toplamları da sıfırdan büyük olmalıdır (Chomicz, 2002, s.16).

Hoy ve Miskel'e göre gerçekte performansın kendisi bir sonuç değil, daha çok kişisel doyum ya da amaç için bir araçtır. Bu demektir ki, bir işgören performansının, bir ya da daha çok kişisel amaca (valans gereksinimler) ulaşmasına yol açacağına inanırsa, yüksek performans göstermeye eğilim duyacaktır. Bunun tersi de olabilir. İşgören düşük performansı amaçlarına ulaşmak için bir yol olarak algılayarsa, düşük performans göstermeye eğilim duyacaktır (Balcı, 1985, s.45).

Bu kuram, bir insanın ileriye ait beklentileri ile bir işten alacağı ödüllerin değeri, onun güdülenmesinin temelini oluşturur gerçeği bakımından güçlü bulunmuştur. Kurama eleştiriler ise insanların doğası ve kuramın karmaşıklığı üzerine olmuştur. Bireyler, çoğu kez bulunduğu ile bilinen ve en iyiyi araştırma konusunda fazla istekli olmayan niteliktedir ve iş kuram işleyişi bakımından gerçekte olduğundan daha karmaşıktır. Çünkü insanların herhangi bir ödüle gereksinim şiddetleri zaman içinde değişiklik göstermektedir (Eren, 2001, s.520).

2.1.1.2. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı

Doyum ve verimlilik arasında gerçekten bir ilişki bulunduğu varsayımına dayanarak Porter ve Lawler, yönetsel güdüleme sorununu araştırmak üzere bir model geliştirdiler. Model, ödüllerin doyuma neden olduğu ve bazen de performansın ödülleri yarattığı varsayımına dayanır. Bu nedenle doyum ile performans arasındaki ilişkinin bir başka değişken ödül tarafından kurulduğu savı modelde ileri sürülmektedir (Balcı, 1985, s.45).

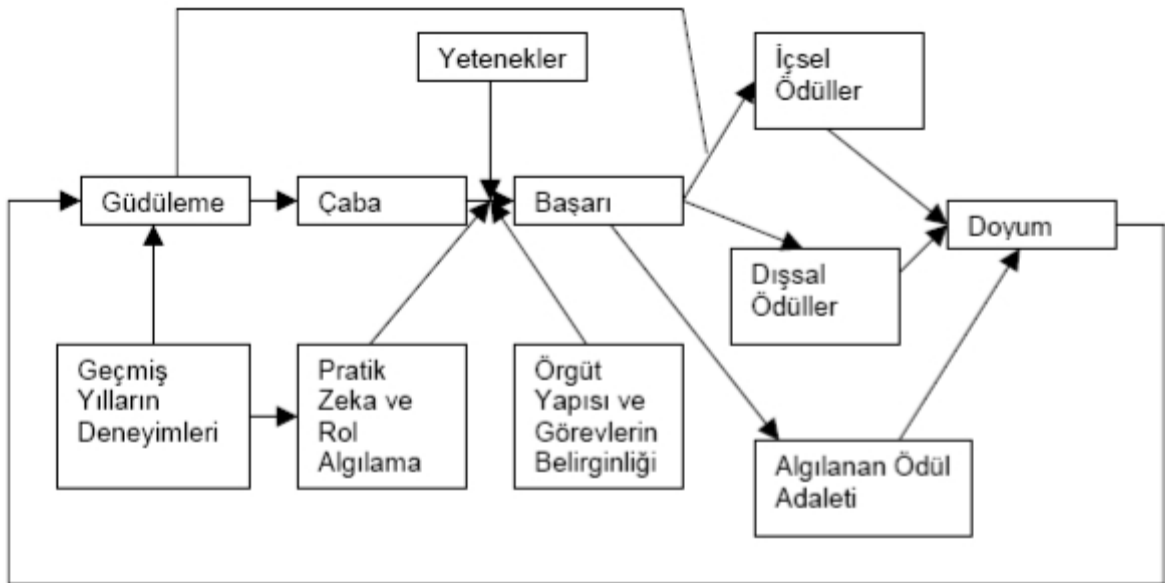
Bu motivasyon kuramı Vroom'un modelini esas almakta, fakat bazı noktalarda bu kurama eklemeler yapmaktadır. Bu kuramın ilk kısmı Vroom'un kuramının aynısıdır. Yani bireyin motive olma derecesi, arzulama derecesi (değer, valans) ve bekleme tarafından etkilenmektedir. Ancak Lawler ve Porter'a göre bireyin aynı zamanda gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olması gerekmektedir. Eğer birey gerekli bilgi ve yetenekten yoksunsa, ne kadar gayret sarf ederse etsin etkin performans gösteremeyecektir (Oral ve Kuşluyan 1997, s.105).

Porter ve Lawler bu yaklaşımları konusunda şöyle söylerler: "Akılcılık ile ilgili umut ve bekleme teorisinin en önemli yönü bize göre yönetim açısından performansı etkileyen algı türlerini en iyi şekilde tanımlamasıdır. Bizler yönetici faaliyetlerinin bazı tür umut ve beklentilere dayalı olduğuna inanmaktayız. Bu umut ve beklentiler, geçmişteki bazı tecrübelerle bağlı olmakla beraber, bir bakıma geleceğe yöneliktir ve alışkanlıklar güdü kavramıyla kolaylıkla ifade edilemezler" (Onaran, 1981, s.164).

Porter ve Lawler iki ödülü ayırt etmektedirler. Bu ödüller iç ve dış ödüllerdir. İç ödül, iyi performans için bireyin kendine verdiği ödüllerdir. Bu ödüller, Maslow'un belirttiği gibi, başarıya duygusunun ve yüksek düzeyli gereksinimin doyurulmasıdır. Dış ödüller örgüt

tarafından verilir ve düşük düzeyli gereksinimlerini doyurur. Ücret, terfi, statü ve iş güvencesi dış ödüllere örnek olabilir. Dış ödüller zaman zaman performansla ilişkili değildir. Bir ödülün birey tarafından değerli kabul edilmesi gerekir. Aksi halde ödül olarak düşünülemez (Aydın, 2000a, s.97).

Şekil 2.5.'de gösterildiği gibi, bireyin kendisine verilen işte gösterdiği performans ödüllendirilir ve ödüller doyuma yol açar. Bu ödül doyumu ilişkisi bireyin adalet algısı tarafından düzenlenir; yani performansı karşılığında aldığı ödülün adil olup olmadığı konusunda bireyin hissettikleri önemlidir. Birey kendi çabaları sonucunda aldığı ödülü diğer bireylerin çaba ve ödülleri ile kıyasladığında kendisine adil davranılmadığını düşünüyorsa iş doyumu olumsuz etkilenecektir. Porter ve Lawler, ayrıca, örgütlerde bireylerin güdülenme, çaba ve başarısını olumsuz biçimde etkileyen rol çatışmalarının bulunduğunu belirtmişlerdir. Rol çatışmaları, örgütlerde görev tanımlarının iyi yapılmadığı, yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Öyleyse, rol çatışmalarının minimize edildiği örgütlerde güdülenme kolaylaşacaktır (Eren, 1993, s.357).



Şekil 2.5. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı

Kaynak: Eren E., Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 1993.

Modelde çok önemli bir diğer nokta da, başarıdan sonra ne olacağıdır. Başarıdan sonra ulaşılan ödüller ve bu ödüllerin çalışanlarca algılanma şekli tatmin düzeyini belirler. Bu noktada şu önemlidir: Klasik düşünce olan, tatminin başarıya ulaştıracağı anlayışı yerine; başarı tatmine ulaştırır sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle örgüt yönetimleri, başarı-ödül-tatmin ilişkisini iyi kurabilmeli ve çalışanların motivasyon ve verim süreçlerini, bireysel ve örgüt amaçlarına uygun olarak yönltebilmelidirler (Yüksel, 2004, s.144).

Bu kurama göre kişiden istenen davranış, kişinin yeteneklerinin veya niteliklerinin dışındaysa, bu kişiyi değiştirmeye çalışmaktansa ya onu yeteneğine uygun bir işe yerleştirmek veya mümkünse bu konuda yetenek kazandırmak gerekir. Örneğin, nitelikleri bakımından ekip çalışması yapamayan başarı güdüsü yüksek bir kişinin davranışını düzeltmek yerine onu bireysel çalışma içinde tutmak örgütsel amaç için daha yararlı olabilir (Sürekli ve Tevrüz, 1999, s.38).

2.2.2. Edimsel Şartlandırma Kuramı

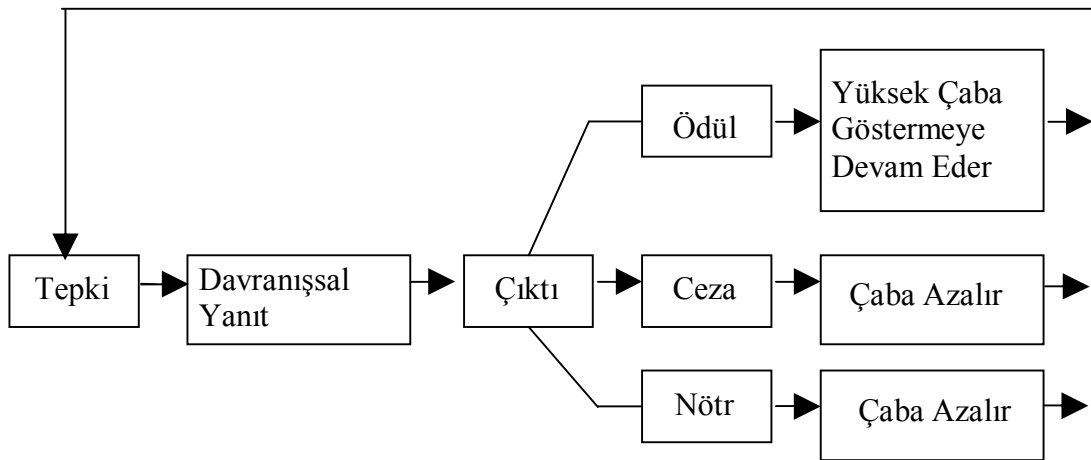
Edimsel Şartlandırma Kuramı, Harvard'lı psikolog B.F. Skinner tarafından geliştirilmiştir. Skinner yıllarca endüstride insan kaynakları uzmanları ve yöneticilerin davranışlarıyla ilgilenmiş ve insan davranışlarının şekillenmesi ile ilgili denemeler yapmıştır. Bu denemelerden elde ettiği sonuç ise, davranışların sonuçlarına göre şekillenmesi olmuştur (Beach, 1980, s.441).

Bu kurama göre koşullandırma, bir davranışın sonucu olan öğrenme ile mümkündür. Klasik koşullandırma olaylar dizisi, davranıştan bağımsızdır. Bir diğer deyişle öğrenilecek tepki (salya) köpekte zaten vardır ve uygun bir koşullandırmayla (yiyecek) harekete geçirilir. Edimsel koşullandırmada ise davranış, edim adı verilen araçlarla kontrol edilir. Edim, kendisini izleyen olayların bir işlevi sonucu güçlendirilir ya da zayıflatılır. Yani kişiler elde ettikleri olumlu ya da olumsuz sonuçlara göre bir davranışı yeniden gösterebilirler ya da bir daha o davranışta bulunmazlar. Örgütlerdeki davranışların çoğu edimseldir. İşe zamanında gelme, işe ilişkin görevleri yapma ve bir raporu okuma edimsel davranışa örnektir. Bu durumlardan otomatik olarak tepki (davranış) doğuracak uyaranlar söz konusu değildir (Slevin, 1998, s.210).

Skinner'e göre insan davranışını değiştiren en önemli etken çevredir. İnsan davranışını açıklamada bilişsel açıklamalara bakmak yeterli olmayabilir, insan davranışı edimsel koşullanma ile öğrenilmiştir. Edimsel koşullanma aynı zamanda, basit bir şekilde ama büyük ölçüde örgütsel davranışı açıklar. Örneğin işgörenler kendilerini ve ailelerini barınma, giyinme, beslenme vb. gereksinimlerini karşılayabilmek için günde sekiz saat, haftada beş gün çalışırlar. Bu durumda çalışma koşulu (koşullu tepki) giyecek, yiyecek ve barınmanın gerçekleşmesi için sadece bir araçtır (Çetinkanat, 2000, s.30).

İnsanların davranışlarını yönlendirmesi, çevresel tepkilere bağlıdır. Şekil 2.6.'da görüldüğü gibi, eğer davranışlar çevre tarafından kabul görüyor ve ödüllendiriliyorsa, bu davranışlar tekrar ediliyor ve pekiştiriliyor; davranışlar çevre tarafından kabul görmüyor, hatta cezalandırılıyorsa, davranış tekrarlanmıyor ve bu şekilde yok oluyordur. O halde belirli bir

istendik davranışın ortaya çıkarılmasında ve pekiştirilmesinde, olumlu pekiştireç, olumsuz pekiştireç, son verme ve cezalandırma gibi yöntemler kullanılabilir (Yüksel, 2004, s.146).



Şekil 2.6. Güdülemde Pekiştirme Modeli

Kaynak: Jewell L., Siegall M., Contemporary Industrial Organizational Psychology. S.T. Paul: West Publishing Co. Second Edition. s.326,1990, Günbayı (2000, s.45)'ten alınmıştır.

Bu teoride ödüller güçlendirici durumdadır. Amaç, ödüllendirilen davranışın sürekli tekrarlanmasını sağlamaktır. Bu ödülleri yönetici deneme, görme ve tecrübe yöntemleri ile tespit etmektedir. İhtiyaçlar farklılık göstereceğinden kişilerin almak isteyecekleri ödüller de farklıdır. Diğer yandan Skinner ve izleyicileri, olumsuz pekiştirmenin sonucunda davranışın garip, kestirilemeyen ve istenmeyen bir biçimde gerçekleşeceğini, olumlu pekiştireçlerin ise örgütsel amaçlara uygun bir değişim ve yönlendirme sağlayacağını ileri sürmektedirler (Simşek vd., 2001, s.134).

Yönetim kademelerinde kullanılabilecek pekiştirme türlerini dört grupta toplayabiliriz. Bunlar olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, tükeniş (sönme) ve cezalandırmadır (Eroğlu 2000, s.282):

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: İstenmeyen bir davranışın meydana gelmesini önlemek için başvurulan bir yöntemdir. Ancak, olumsuz pekiştirme kavramını cezalandırma ile karıştırmamak gerekir. Arzulanan davranıştan bireyleri kaçındırmak için cezaya başvurulur. Oysa istenen bir davranışın meydana gelmesini ceza sağlayamaz. Hâlbuki

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: İstenmeyen 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 başvuru pekiştirme tipi olmalıdır.

Uzun dönemli sonuçlar için, pekiştirme cezalandırmadan daha etkilidir. Psikologlar tekrarların cezalandırmanın (ya da başarısızlığın) “öğrenilmiş çaresizlik” gibi istenmeyen bir sonuca yol açabileceğini bulmuşlardır. Bunun anlamı, eğer çalışanlar işlerinin bazı yönlerinde başarısızlıkları nedeniyle tekrar tekrar cezalandırılırlarsa, bu işçiler en sonunda işlerini yapmada becerili olmadıklarına inanacaktır. Bu sorun ne olursa olsun başaramayacaklarına inanarak işe pasif olarak yaklaşmaya başlarlar (Certo, 1997, s.322).

Vroom ve Skinner'in süreç teorilerinin ikisi de yöneticilerin cezalandırılan suçlar üzerinde daha az vurgu yaparak ve çalışanlara daha çok başarabilecekleri arzu edilir amaçlar ve kaynaklar vererek daha etkili güdüleyebileceklerini desteklemektedir. Bu kuramlar Allied Signal'ın CEO'su tarafından öne sürülen iddia ile tutarlılık göstermektedir. Lawrence A. Bossidy: 'İyi performans göstermeleri için insanlara bağırıp çağırabildiğin ve onları dövemediğin dönem bitmiştir. Günümüzde onları; bulunulan yerden daha ileriye nasıl ulaşabileceklerini görmelerini sağlayarak, konuşurken onlara güven vererek ve istedikleri yere ulaşmaları için onlara neden vererek ve yardım ederek cezp etmek zorundasın. Tüm bu şeyleri yaparsan, çalışanlar çalışmak için tüm engelleri devireceklerdir' demektedir (Certo, 1997, s.322).

Skinner tarafından ileri sürülen davranış değiştirme ilkeleri çeşitli kuruluşlarda başarı ile uygulanmıştır. Bu tekniği kullanan yöneticilerin bazılarının, yöntemlerini davranış değiştirme yerine, edim geliştirme ya da duruma bağlı yönetim olarak tanımlamayı yeğledikleri görülmektedir. Chruden ve Sherman (1984, s.265) davranış değiştirme tekniğinin uygulanmasında aşağıdaki prosedürün izlenebileceğini belirtmektedirler:

1. Tutarlı bir çalışma ortamının yaratılması.
2. Astların onaylanır nitelikteki davranışlarının belirlenmesi.

3. Kullanılacak ödüllerin niteliğinin belirlenmesi.
4. Onaylanır nitelikteki davranış ve ödüllerin net bir biçimde astlara açıklanması.
5. Onaylanır davranışların ananda ödüllendirilmesi.
6. Ödüllerin sabit bir orana göre değil, değişen oranlara göre verilmesi.
7. Ceza kullanımının en aza indirilmesi (Aydın, 2000b, s.100).

2.2.3. Eşitlik Kuramı

Adams adlı düşünür ABD'nin General Elektrik işletmesinde güdülenme konusunda bazı araştırma ve deneylerde bulunarak ödül adaletinin çalışanları sürekli güdülemek ve teşvik etmek bakımından çok önemli değeri olduğuna işaret etmiştir. Düşünür, incelemelerinde bireylerin, kendilerine verilen ödüllerle başkalarına verilen ödülleri daima karşılaştırdıklarını ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kimselerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalıştıklarını belirtmiştir. Eğer verilen ödüllerde bir eşitsizlik varsa bireyler, ödül adaletinin bozulduğunu ve dengesizlik olduğunu belirtmişlerdir (Eren, 2001, s.538).

Eşitlik kuramı, Lawler-Porter modeli ile çok yakından ilgilidir. Esasında Lawler-Porter modeli, bir ölçüde, eşitlik teorisini de içermektedir. Çünkü performans ile algılanan eşit ödül, içsel ödül, dışsal ödül ve tatmin olma arasındaki ilişkiler eşitlik teorisinin vermek istediği ile hemen hemen aynıdır. Eşitlik teorisi bu ilişkileri motivasyonun temeli kabul ederek, motivasyonu bunlar üzerine oturtmuştur (Koçel, 2001, s.525).

Adams'ın formülüne göre insanlar, iş için harcadıkları çabalarla elde ettikleri çıktıları, diğer insanların girdi ve çıktılarıyla karşılaştırırlar. Beceri, bilgi, deneyim, iş için harcanan zaman, eğitim ve hizmet içi eğitim, iş için önemli girdilerdir. Çıktılar ise, ücret, statü ve işin düzeyini kapsar. Bu karşılaştırma Şekil 2.7.'deki gibidir.



Şekil 2.7. Adams'ın eşitlik formülü

Kaynak: Çetinkanat C., Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000.

Teorideki 4 önemli kavram şunlardır;

1. Kişi, eşitlik ya da eşitsizliği algılayan kişidir,

2. Diğer kişi, girdi ve sonuçların karşılaştırıldığı herhangi bir şahıs ya da gruptur,
3. Girdiler, kişinin işe kattığı kişisel özellikleridir (bunlar yetenek, tecrübe ve öğrenme gibi kazanılmış ya da yaş, cinsiyet ve ırk gibi doğuştan olabilmektedir),
4. Çıktılar, kişinin çalışması karşılığında işten elde ettiği maaş, yan menfaatler ve tanınma gibi ödüllerdir (Güney, 2001, s.234).

İşgörenin algıladığı girdileriyle örgütün sağladığı çıktılar arasında bir denge bulursa, doyum bulacaktır; dengesizlik algılsa doyumsuzluk elde edecektir. Ancak işgörenin girdileriyle çıktılar arasındaki karşılaştırmada denge bulması, onun benzer işi yapanlarla bir denklik görmesine bağlıdır. Bu denkliği görmezse çıktıları doyurucu bulmayacaktır (Onaran, 1981, s.167-168).

Buna göre kişi kendisini benzer konumdakiler ile kıyaslayarak daha az veya daha fazla ödüllendirildiğine karar verebilir. Her iki durumda da eşitlik durumu bozulduğundan kişi daha az doyum sağlayabilir. Bir başka doyumsuzluk durumu da kişinin kendi ödülleriyle daha fazla olduğunu düşünmesidir. Böyle bir durum karşısında kişi yaşamış olduğu çelişkiyi çeşitli şekillerde giderme yoluna gidebilir (Telman ve Ünsal, 2004, s.16-17).

Adams (1965, s.276-299), bir bireyin algıladığı eşitsizliğin yarattığı olumsuz duyguyu çeşitli yollarla azaltabileceğini ileri sürmektedir. Bu olası yollar şunlar olabilir:

1. Girdiyi değiştirme, üretimi artırma ya da azaltma.
2. Çıktıyı değiştirme, daha fazla ücret ya da başka ödüller arama.
3. Girdi ve çıktıları çarpıtma ve algılanan çarpıklığı azaltma.
4. Çalışma alanından ayrılma, işi bırakma, bir başka işe geçme, devamsızlık gösterme.
5. Diğer işgörenleri etkileme, girdilerini azaltmaya çalışma.
6. Karşılaştırmada kullanılan temeli, ölçütü değiştirme (Aydın, 2000a, s.98).

Eşitlik kuramında yararlı birçok görüş ileri sürülmüştür. Bunlardan biri, yöneticilerin astları ile eşitsizliği algılayabilmeleri için iki yönlü iletişim kurmaya özen göstermelerinin gerekliliğidir. Diğerleri ise astların çıktı ile girdi arasındaki ilişkiyi anlayabilmeleri için kuralların astlara daha önceden bildirilmesinin gerekliliğidir. Eşitlik kuramı ile yakından ilgisi olan bir diğer görüş de çıktı ile performans arasındaki ilişkinin astlar için açık hale getirilmesidir. Örgüt içinde astlarla, üstlerle, denklemlerle ve işle ilgisi olan örgüt dışı diğer kişilerle ilişkilerde iyi iletişim kurulması önemlidir (Çetinkanat, 2000, s.28).

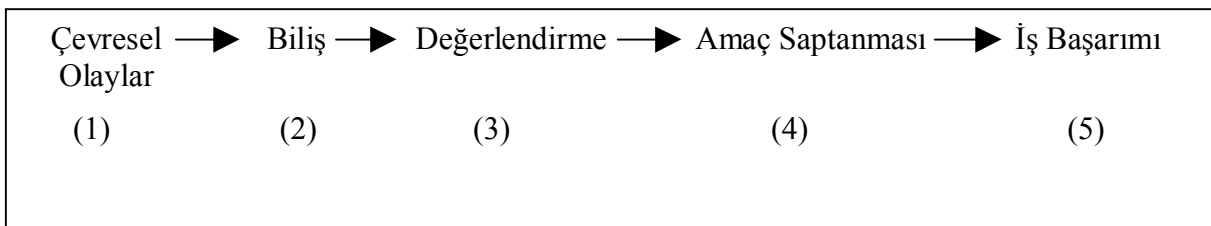
2.2.4. Amaç Kuramı

Evdin A. Locke ve Gary P.Latham tarafından geliştirilen kuram, iş motivasyonu ile iş doyumunu birlikte ele alan bütünleşmiş bir kuramdır. Motivasyon ile ilgili düşünceleri amaç

belirleme kuramından (goal-setting theory) almakta ve yüksek amaçlar ile yüksek başarı beklentisinin yüksek performansa yol açacağını belirtmektedir. Kurama göre, yüksek performans, bunun karşılığında, doyuma neden olmaktadır (Dipboye, 1994, s.1534).

Bu kuram, insanın amaçları, ülküleri uğruna, bilinçli olarak eylemlerde bulunacağı savı üzerine kurulmuştur. Bu sava göre işgören işinde, kendine uygun amaçlar koymaktan, bu amaçlara ulaşmak için çaba harcamaktan ve amaca ulaşmaktan haz duyar. Bu haz, işgöreni kendi koyduğu amacı gerçekleştirmeye motive eder. İşgören örgütsel amaçlarını gerçekleştirdiği zaman, yönetimce ödüllendirildiğinde ve işgörene yönetenlerce önderlik yapıldığında, işgörenin amaç koyma ve amaca ulaşma çabaları özendirilmiş ve pekiştirilmiş olur (Başaran, 1991, s.161).

Kuramın başlıca iki önermesi vardır. Birincisi, bir insanın kendisi için koyduğu amaçlar büyük ölçüde onun davranışını yönlendirir. Birey, çalışmaya başlarken mevcut fizik enerjisini kendi saptadığı amaca yöneltir. Dolayısıyla iş başarısını etkileyen önemli bir güdüsel etmen de bireyin amaçları, niyetleridir. İkincisi ise dışarıdan, örgüt tarafından verilen özendiriciler, çalışanların amaçlarıyla niyetlerini etkileyerek iş başarısı üzerinde etkili olurlar. Yani özendiricilerle çalışanların davranışları arasındaki ilişki, çalışanların kendileri için belirledikleri amaçlar yoluyla gerçekleşmektedir. Bu ilişkide amaçlar aracılık görevini yapmaktadırlar. Bu ilişkiyi Locke (1968) basit olarak şu şekilde göstermiştir (Onaran, 1981, s.138-139):



Şekil 2.8. Amaçlar ile İş Başarısı Arasındaki İlişkiler

Kaynak: Onaran O., Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları, A.Ü.S.B.F. Yay., No:470, Sevinç Matbaası, Ankara, 1981.s.1.

Locke, işgörenlerin kendileri için amaç belirlediklerini kabul etmektedir. Kendileri direktif verilsin ya da verilmesin, işgörenler kendileri için amaçlar belirlemektedir. Bu durum, yönetimin amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için, yöneticilerin astlar için amaç saptamada etkin rol oynamasının önemini göstermektedir. Hedeflerle yönetim programı, amaç belirlemede ast-üst katılımını sağlamaktadır (Aydın, 2000a, s.100).

Burada yönetici açısından önem taşıyan nokta, yönetimin ön gördüğü amaçlar ile kişinin belirleyeceği amaçlar arasındaki uygunluktur. Bu uygunluğun sağlanabilmesi ise, amaç belirlemede astlarında katkısını gerektirmektedir (Koparal, 1997, s.314).

Örgütler belirli miktar ve kalitede mal üretimi, düşük maliyet, düşük devamsızlık, yüksek işgören tatmini, belirli bir başarı düzeyine ulaşma gibi çeşitli amaçlar saptayabilir. Örgütlerin bu amaçlarına ulaşmalarında, çalışanlarının amaçlarıyla aynı doğrultuda ve çalışanların örgüt amaçlarıyla özdeşleşmesini sağlarsa amaçlarına ulaşmış olur; yani örgütsel amaçlar bireysel amaçlar haline dönüştürülmeli, amaç birliği sağlanmalıdır (Yüksel, 2004, s.152).

Locke, Latham ve izleyicilerine göre bireysel amaçların belirlenmesi; motivasyonu, aşağıda sıralandığı gibi, dört değişik şekilde etkilemektedir (Şimşek vd., 2001, s.134–135):

- a. İşgörenin amacının belirlenmesi, belirli bir görev üzerinde dikkatinin odaklaşmasını sağlar.
- b. İşgörenin çabalarının düzenlenmesi ve artırılmasını sağlar.
- c. Belirlenmiş amaçlar, rekabet ortamında görevi başarma bağlamında kararlılığı artırır.
- d. Örgütsel amaçlar kabullenilmiş ise, örgüt bireyleri o amaçlara ulaşmanın yollarını ararlar.

Bartol ve Mardin'e (1990, s.463) göre, performansı güdülemede amaç kuramının başarısı, vasıflara verilmiş amaçlara bağlıdır. Genellikle amaçlara ulaşılabilmesi için amaçların; açık ve ölçülebilir, çaba gerektiren, kazanılır, örgütteki esas işle ilişkili ve amaca ulaşmak için verilen zaman süresinin yeterli olması gerekir. Amaca bağlılık da, amaç kuramında önemli bir etkidir ve denklik kuramından etkilenmiştir. Çaba-performans beklentisi ile (bu amaca ulaşabilir miyim?) performans-çıktı beklentisi (bu amaca ulaşırsam ödüllendirilecek miyim?) ve valans (sonuçtaki ödül benim için önemli mi?) (Çetinkanat, 2000, s.28).

Ayrıca Armstrong'a (1993, s.163) göre, amaçların başarıma derecesine ilişkin dönüt, özellikle daha büyük amaçların başarılmaya dayanak oluşturacağından işgörenlerin güdülenmesinin sağlanmasında yaşamsal bir öneme sahiptir (Günbayı, 2000, s.43).

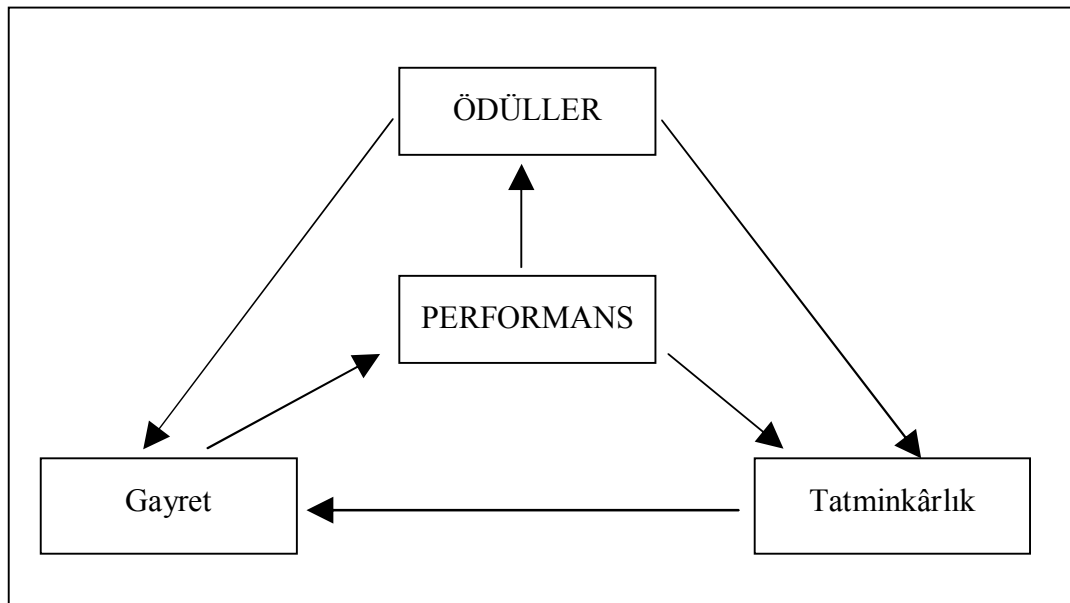
Amaç kuramı, diğer motivasyon kuramlarına göre uygulamaya çok fazla açık olan bir kuramdır. Somut ve açık olan hedefleri bilmenin bir gereksinim olduğu kabul edilecek olursa, bu kuram ile içerik kuramları arasında bir ilişki kurulabilir. Böylece hedeflerin belirtilmesi ve bu amaçlara giden yolların açılması, güdülenmeyi sağlayabilir. Öte yandan, amaç kuramı, beklenti kuramı ile de yakın ilişki içerisindedir. Hedeflerin kabul edilebilir olması, bunlara

değerlik kazandırmaktadır; zor olsa bile hedeflerin ulaşılabilir nitelikte olması, performansın sonuç beklentisinin gelişmesine yol açmaktadır (Solmuş, 2000, s.71).

Nitekim Özutku'nun (2006, s.281) yaptığı bir araştırmada elde edilen bulgular, amaç yaklaşımının teorik yararını ve amaç yaklaşımı ile birlikte ölçülebilir hedeflere sahip olan ve etkililik ölçütleri belirli olan örgütlerde hedefe doğru ulaşma düzeyinin ölçümünde kullanılan modelin uygulanabilirliğini doğrulayıcı nitelikte bulmuştur.

2.2.5. Cranny ve Smith'in Basitleştirilmiş Süreç Kuramı

Smith ve Cranny; Vroom, Porter ve Lawler'in beklenti modellerinin karmaşıklığını giderecek daha basit bir model ortaya koymuştur. Buna göre; ödül, tatminkârlık ve gayret değişkenleri, diğer değişkenler üzerinde tek ya da toplu olarak etkide bulunmaktadır. Buna karşılık, şekil 2.9.'da görüldüğü gibi, performans, ödül ve tatminkârlığı etkileyebilmekteyken; yalnızca gayret tarafından etkilenmektedir (Baykal, 1988, s.41).



Şekil 2.9. Smith ve Cranny Motivasyon Modeli.

Kaynak: Eren E., Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayın, İstanbul, 1993.

Bu model yönetici durumunda bulunan kişilerin ödüllendirme fonksiyonuna önem vermeleri gerektiğini belirtmekte, ancak sadece bunun performans üzerindeki direkt etkisi olmadığını da açıklamaktadır. Bu model, gayret, tatminkârlık ve ödüller arasındaki ilişkiler ve bunların birbirlerine dayanmalarını gerektiğini belirtir. Böyle olmakla beraber, performansı direkt olarak etkileyen unsur ödül veya tatminkârlık değil, gayrettir. Motivasyon konusunda yapılmış çeşitli araştırmalar da bu inancı doğrulamaktadır (Onaran, 1981, s.178).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde iş doyumunu alanında yapılmış olan araştırmalar yer almaktadır. Bu araştırmalar daha çok amaç, yöntem ve bulguların özetleri verilerek tanıtılmaya çalışılmıştır. İş doyumunu alanında yapılmış çok sayıda araştırma vardır. Ancak bunların hepsine burada yer vermek olanaksız olduğu gibi, aynı zamanda araştırmanın kapsamı ve amaçları bakımından da gereksizdir. Bununla birlikte, iş doyumunu çalışmaları bu kadar çok olmasına rağmen gerek yurt içinde gerekse yurt dışında özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını araştıran çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bu nedenle, Türkiye'deki ve yurt dışındaki ulaşılabilen kaynaklardan, sadece sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin değil; aynı zamanda özel eğitim kapsamına giren öğretmenlerin de iş doyumları ve iş doyumlarıyla ilgili diğer faktörleri konu edinen araştırmaları çalışma alanına dâhil edilmiştir.

3.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Balcı (1985),” Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu” adlı araştırmasında, eğitim yöneticilerinin iş doyumlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Ankara ili sınırları içindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli 154 yöneticiye kendi geliştirdiği iş doyumunu ölçeğini uygulamıştır. Araştırmada, eğitim yöneticisinin yedi iş doyumunu etkeninin olduğunu belirlemiştir. Bunlar "iş ve niteliği", "teftiş sistemi", "ücret", "gelişme ve yükselme imkânları", "çalışma koşulları", "birlikte çalışılan kimseler" ve "örgütsel ortam"dır. Araştırmacının eğitim yöneticilerinin iş doyumlarıyla ilgili elde ettiği sonuçlardan bazıları şunlardır:

- a) Katılımcılar içsel ve dışsal nitelikteki iş doyumunu etkenlerini aynı önemde algılamaktadırlar.
- b) Bütün katılımcılar işlerinin değişik boyutlarını gösteren 7 iş doyumunu etkeninden de gerçek bir duyumsuzluk yaşamaktadırlar.
- c) Katılımcılar en yüksek doyumunu "iş ve niteliğinden, en düşüğünü ise "ücretten sağlamaktadırlar.
- d) Araştırmanın alt grupları olan ilkokul, ortaokul, lise ve meslek lisesi yöneticileri, iş doyumunu etken ve göstergelerine ilişkin tepkilerinde işteki algılama ve iş doyumunu olarak genelde manidar bir farklılık göstermemişlerdir

Çiftçi (1987), “Özel Alt Sınıf Öğretmenlerinin Durum ve Sorunları” adlı araştırmasında, 1986–1987 öğretim yılında Eskişehir il merkezinde eğitilebilir geri zekâlı

çocukların devam ettikleri alt özel sınıflarda görev yapan öğretmenlerin, mevcut durum ve sorunlarının saptanması amacıyla, toplam 42 alt özel sınıf öğretmenden oluşan bir gruba anket uygulamıştır. Araştırmanın başlıca bulguları şu şekilde özetlenebilir:

- a) Alt özel sınıf öğretmenlerinin %72,42'si bu sınıflara atanmadan önce köy ilkokullarında görev yapmışlardır. Öğretmenlerin %35,7'i il merkezine gelmek, %30,95'i ise eş durumu nedeni ile alt özel sınıflarda çalışmak isteginde bulunmuşlardır.
- b) Alt özel sınıf öğretmenlerinin %61,91'i geri zekâlı çocuklar için ilkokul programını yeterli bulmamaktadır. Alt özel sınıflara yönelik ders kitabı yoktur. Öğretmenlerin %69,04'ü sınıflarında ilkokul dergilerinden yararlanırken, %61,90'ı ise normal ilkokul sınıf kitaplarını kullanmaktadırlar.
- c) Öğretmenlerin %79,58'i sınıflarında yaşamı kolaylaştırıcı araç gereçlerin, %95,24'ü mesleğe hazırlayıcı araç gereçlerin olmadığını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin %54,76'sı araç gereç temininde geri zekâlı çocuklara yönelik araç gerecin yokluğunu, %50,00'si ise yeterli ödeneğin olmamasını, araç gereç temininde sorun olarak belirtmişlerdir.
- d) Sınıfların fiziksel yapısına ilişkin sorunları olduğu belirtilen öğretmenlerin %47,61'i dersliklerin küçük olduğunu belirtmişlerdir.
- e) Öğretmenlerin %59,52'sinin öğrencilerin anne babaları ile ilişkilerinde sorunları vardır. Öğretmenlerin %76,00'si sorun olarak anne babaların çocukla yeterince ilgilenmediklerini belirtmektedirler.
- f) Öğretmenlerin %57,14'ünün okul yönetimi ile sorunları vardır. Bunların %75,'i sorun olarak yönetimin geri zekâlıların eğitiminden anlamadıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin %83,33'ü müfettişlerin geri zekâlıların eğitiminden anlamadıklarını, %60,00'ı değerlendirmede rehberlik edemediklerini öne sürmektedirler.

Çetinkanat (1995), “Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu” adlı araştırmasında, Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nin Eğitim, Fen -Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerindeki profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi ve okutmanların iş doyum ya da doyumsuzluklarını incelemiştir. Veriler, Çetinkanat tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği ile elde edilmiştir. Araştırmada aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

- a) Faktör analizi çalışmaları sonucunda iş doyumunun kritik öğeleri olarak “yönetim biçimi”, “çalışma olanakları”, “gelişme ve yükselme olanakları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam”, “ücret ve personel” alt boyutları saptanmıştır.

- b) AİBÜ' nün; Eğitim, Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerindeki öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin algıları “yönetim biçemi”, “gelişme ve yükselme olanakları”, “fiziksel ortam” alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır. Bu alt boyutlara ilişkin üç fakültenin öğretim elemanlarının düşük düzeyde iş doyumsuzluğu algıladıkları; bu alt boyutlarda görüş birliği içinde oldukları saptanmıştır.
- c) ODTÜ' nün Eğitim, Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerindeki öğretim elemanlarının iş doyumuna ilişkin algıları arasında “çalışma olanakları”, “gelişme ve yükselme olanakları”, “fiziksel ortam”, “ücret ve personel” alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamaktadır. “Yönetim biçemi”, “iş arkadaşları” alt boyutlarında ise anlamlı fark saptanmıştır.
- d) Öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin algıları ile kıdemleri arasında “yönetim biçimi”, “gelişme ve yükselme olanakları”, “fiziksel ortam” alt boyutlarında anlamlı ilişki saptanmıştır. Kıdem arttıkça doyumsuzluğun azaldığı gözlenmiştir.
- e) Öğretim elemanlarının iş doyumları ile eğitim durumları arasında “çalışma olanakları”, “gelişme ve yükselme olanakları”, “fiziksel ortam” alt boyutlarında anlamlı ilişki bulunmaktadır.
- f) Öğretim elemanlarının iş doyumları ile yaşları arasında “yönetim biçemi”, “gelişme ve yükselme olanakları”, “fiziksel ortam” alt boyutlarında anlamlı ilişki saptanmıştır. “Çalışma olanakları”, “iş arkadaşları”, “ücret ve personel” alt boyutları ile yaş arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.
- g) Öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin algıları arasında cinsiyetlerine göre; “gelişme ve yükselme olanakları” ile “ücret ve personel” alt boyutları arasında anlamlı fark saptanmıştır. “Gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutunda kadınlar erkeklerden; “ücret ve personel” alt boyutunda ise erkekler kadınlardan daha fazla doyumsuzluk algılamışlardır.

Altınışik (1997), “ Hizmet İçi Eğitime Katılmanın Okul Yöneticilerinin İş Doyumuna Etkisi” adlı araştırmasında, MEB tarafından düzenlenen Eğitim Yönetimi Programlarına katılan okul yöneticilerinin (müdür ve müdür yardımcısı) iş doyum düzeyleri ile bu programa katılmayan okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya MEB Hizmet İçi Eğitim Dairesi tarafından düzenlenen programlardan “Eğitim Yönetimi Programı” na 1995, 1996 yıllarında katılmış olan ve 1997 yılında katılması planlanan ilköğretim okulu, ortaokul, ilköğretim okulu, lise ve imam hatip liselerinde

görev yapmakta olan 166 okul yöneticisi (müdür ve müdür yardımcısı) alınmıştır. Araştırmada iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçları aşağıda kısaca özetlenmiştir:

- a) Okul yöneticilerinin en düşük iş doyumuna fiziksel ortam ve ücret boyutunda sahip oldukları gözlenmiştir.
- b) Yönetim birimine göre yapılan karşılaştırmalarda, sadece “fiziksel ortam ve ücret” boyutunda il ve ilçede görev yapan okul yöneticilerinin iş doyumunu farklılık göstermiştir. İlde görev yapanların bu boyutlardaki iş doyumunu artmaktadır.
- c) Meslekteki hizmet süresine göre, sadece “çalışma olanakları” ve “fiziksel ortam ve ücret” boyutlarında okul yöneticilerinin iş doyumunu farklılık göstermiştir. Hizmet yılı arttıkça yöneticilerin bu boyutlardaki iş doyumunu artmaktadır.
- d) Yöneticilikteki hizmet süresine göre ise “çalışma olanakları” ve “iş arkadaşları” ve “fiziksel ortam ve ücret” boyutlarında anlamlı fark bulunmuştur. Yöneticilikteki hizmet süresi az olanların bu boyutlarda daha düşük iş doyumunu düzeyine sahip oldukları anlaşılmıştır.
- e) Okul yöneticilerinin öğrenim durumlarıyla iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Okul yöneticilerinin öğrenim durumları sadece “yönetim Biçemi” boyutunda etkili olmuştur. Buna göre yüksek lisans yapan yöneticilerin bu boyuttan elde ettikleri iş doyumunu diğerlerinden daha yüksektir.

Günbayı (1999), "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu" adlı araştırmasını, iş doyumunu ve iş doyumunu etkenlerine verilen önem açısından sınıf ve branş öğretmenlerinin görüşleri ve bunların cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim durumları açılarından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapmıştır. Malatya il merkezindeki 33 resmi ilköğretim okulunda çalışan sınıf ve branş öğretmenlerinden 221 kişilik örnekleme araştırmacı tarafından geliştirilen anket uygulanmıştır. Araştırma sonunda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

- a. İlköğretim Okulu öğretmenlerinin iş doyumları yüksek bulunmuştur. Sınıf ve branş öğretmenleri "yönetim ve denetim biçimi", "çalışanlar arası ilişkiler" etkenlerinde "çok yüksek"; "iş ve niteliği", "yükselme, yetiştirme ve geliştirme olanakları"nda "yüksek"; "çalışma koşulları"nda "orta" ve ödentilerde "düşük" iş doyumunu sağlamaktadırlar.
- b. İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında "iş ve niteliği", "yönetim ve denetim biçimi" , “ödentiler", "yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları", "çalışma koşulları" ve "çalışanlar arası ilişkiler" iş doyumunu etkenlerinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

- c. Cinsiyet değişkeninde, erkek öğretmenlerle kadın öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. "Yönetim ve denetim biçimi", "ödentiler" ve "çalışma koşulları" iş doyumunu etkilerinde kadınlar, erkeklerden daha az oranda iş doyumunu sağlamaktadırlar.
- d. Yaş değişkeninde yüksek yaş grubundaki öğretmenlerle düşük yaş grubundaki öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. "Ödentiler" iş doyumunu etkilerinde; 30 yaş ve daha az yaş grubundaki ve 31 – 40 arası yaş grubundaki öğretmenler, 41 – 50 arası yaş grubundaki öğretmenlerden daha düşük düzeyde iş doyumunu sağlamaktadırlar.

Başaran (2001), “Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Çalışma Koşulları” adlı araştırmasını, İzmir il merkezinde bulunan zihinsel, görme ve işitme özürü çocuklara eğitim veren 7 okulda çalışan 170 öğretmenin, cinsiyet, farklı özür grubu ile çalışma ve farklı uzmanlık alanında yetişmiş olmaları ile çalışma koşulları ve mesleki doyumlarının ilişkisini belirtmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Öğretmenlerin istekleri dışı idari atama, özel eğitim bölümü mezunu olmaları ve koşullar nedeni ile özel eğitimi seçtikleri; %25’inin özel eğitimden ayrılmak istediği, çalışma koşullarını yetersiz olarak algıladıkları ve özel eğitim okulları arasında en ağır yükün öğretilebilir çocuklar okulunda çalışan öğretmenlerde olduğu belirlenmiştir. İş doyumunu ile ilgili bulgular da kısaca şu şekilde özetlenebilir:

- a) Özel eğitimde çalışmanın uyandırdığı duygular değerlendirildiğinde öğretmenlerin, “meslekten doyum almamaları” birinci sıraya, “hayırlı bir iş yaptıkları ya da yardım edebildiği için rahatlık hissettiği” ikinci sıraya ve “çaresizlik duygusu yaşadığı” üçüncü sıraya yerleştirdikleri görülmektedir. Yaşanan duygular cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.
- b) Sınıf öğretmenleri ile ağır düzeyde zihinsel özürülerle çalışanlar daha az mesleki doyum aldıklarını, fakat bir hayır yaptıkları düşüncesi ile kendilerini rahat hissettiklerini belirtmişlerdir. Özel eğitim öğretmenleri, branş öğretmenleri ve orta düzeyde zihinsel özürü ve mesleki eğitim yapılan okullarda ve sadece duyu kaybı (işitme ve görme engelliler) nedeniyle özel eğitim verilen okullarda çalışan öğretmenler yaptıkları işten doyum aldıklarını, aynı zamanda kendilerini çaresiz hissettiklerini ve de meslekte daha gerilemiş hissettiklerini belirtmişlerdir.

Tellioğlu (2004), “İstanbul İli Beyoğlu İlçesi’nde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri” adlı araştırmasında resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu alt boyutlarındaki iş doyum düzeyleri, iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem derecesi ve iş doyum düzeyleri ile önem derecesinin öğretmenlerin bireysel

özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Telloğlu, sınıf ve branş öğretmenlerinden oluşan 220 öğretmene iş doyum anketini uygulamış ve aşağıdaki sonuçları elde etmiştir.

- a) Öğretmenler, iş doyumunu alt boyutlarında düşük düzeyde doyumsuzluk algılamışlardır. Öğretmenler “iş arkadaşları”, “yönetim biçimi”, “gelişme ve yükselme olanakları” alt boyutlarında “katılıyorum” şeklinde görüş belirterek doyumlu olduklarını algılamak; “fiziksel ortam”, “ücret ve personel”, “çalışma olanakları” alt boyutlarında “katılmıyorum” şeklinde görüş belirterek düşük düzeyde doyumsuzluk algılamışlardır. Öğretmenler, en yüksek doyumunu “iş arkadaşları”; en düşük doyumsuzluğu “çalışma olanakları” alt boyutunda algılamışlardır.
- b) Öğretmenler, iş doyumunu alt boyutlarına yüksek derecede önem vermişler ve alt boyutların her birinin kendileri için “çok önemli” olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenler alt boyutlar içerisinde en yüksek önemi “fiziksel ortam”, en düşük önemi ise “iş arkadaşları” alt boyutuna vermişlerdir.
- c) Öğretmenlerin, cinsiyet ve medeni durum değişkenleri hariç diğer bireysel değişkenlerde iş doyumunu alt boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.
- d) Öğretmenlerin, kıdem değişkeni hariç diğer değişkenlerde, iş doyumunu alt boyutlarına verdikleri önem dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Demirkıran (2004), “Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmasında, İstanbul il merkezinde özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasında ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Demirkıran, 441 özel eğitim öğretmenine anket uygulamış ve iş doyumunu ile ilgili aşağıdaki sonuçları elde etmiştir:

- a. Kadın öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- b. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri (içsel, dışsal, genel), mezun oldukları alanlara göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.
- c. 20–30 yaş grubu öğretmenler ile 41 yaş ve üzeri öğretmenler arasında, 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.
- d. 21 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin dış tatmin düzeyleri, 1–5 ve 6–10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerden anlamlı derecede yüksektir.

- e. Müdür ve müdür yardımcılarının iş tatmin düzeylerinin (içsel, dışsal, genel), zihinsel engelliler sınıf öğretmenlerinden anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Meziroğlu (2005), “Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi” adlı araştırmasında, Zonguldak il ve ilçe merkezlerindeki rasgele yöntemle seçilen 32 ilköğretim okulunda görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinden 324 kişilik örnekleme iş doyumunu ölçüğünü uygulamıştır. Öğretmenlerin “iş ve niteliği”, “yönetim ve denetim biçimi”, “ödentiler”, “yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları”, “çalışma koşulları” ve “çalışanlar arası ilişkiler” konularına ilişkin algı ve beklentilerinin farkı iş doyumunu olarak alınmış, iş doyumunu etkenlerine verdikleri önem düzeyi konusundaki algıları da belirlenmiştir.

Sınıf ve branş öğretmenleri “çalışanlar arası ilişkiler” etkeninde “çok yüksek”, “iş ve niteliği”, “yönetim ve denetim biçimi” ve “yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları” etkenlerinde “yüksek”, “çalışma koşulları” etkeninde “orta” ve “ödentiler” etkeninde de “düşük” düzeyde iş doyumunu sağlamaktadırlar. Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında sadece “iş ve niteliği” etkeninde anlamlı bir fark saptanmıştır. Sınıf öğretmenleri “iş ve niteliği” iş doyumunu etkeninden branş öğretmenlerine göre daha fazla doyum sağlamıştır. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu etkenlerine verdikleri önem dereceleri yüksek seviyededir.

Kartal (2006), “Alan ve Alan Dışından Atanan Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi (Nevşehir İli Örneği)” adlı araştırmasını, Nevşehir iline alan ve alan dışından atanan sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerini karşılaştırmaları olarak incelemek amacıyla yapmıştır. Araştırma verileri, Nevşehir ilindeki ilköğretim okullarında görev yapan alan ve alan dışından mezun olmuş 442 sınıf öğretmenine anket uygulanarak elde edilmiş ve sonuçlar aşağıda kısaca özetlenmiştir:

Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin genel olarak iş tatmini düzeylerinin “ne tatmin edici ne de değil” şeklinde olduğu bulunmuştur. Alan ve alan dışından mezun olan sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri arasında iş tatminini etkileyen bazı faktörler bakımından anlamlı farklılıklar olmakla birlikte genel iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Alan ve alan dışından atanan sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri arasında medeni durum, kıdem, çocuk sahibi olma durumu ve bakmakla yükümlü olunan aile bireyleri olup olmama durumu değişkenleri bakımından anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Gergin (2006), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Çorum İli Örneği)” adlı araştırmasında, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin genel iş

doyum düzeylerini ve bu iş doyum düzeylerini etkileyen etmenleri saptamayı amaçlamıştır. Gergin, 550 sınıf ve branş öğretmene anket uygulayarak aşağıdaki sonuçları elde etmiştir:

- a. İlköğretim öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, beş (5) puan değeri üzerinden (3.165) olarak gerçekleşmiş, öğretmenlerin meslekleriyle ilgili orta seviyede iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir.
- b. Öğretmenlerin en yüksek iş doyumunu sağladığı boyut, iş ve niteliği iken; en doyumsuz oldukları boyut ücrettir.
- c. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, bireysel özelliklerine (branş, hizmet süresi, eğitim düzeyi, cinsiyet, medeni durum) göre de değişik boyutlarda (iş ve niteliği, işin düzeyi, çalışma şartları, teftiş, ücret, yönetim, yükselme olanakları, okul aile ilişkileri, kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı) anlamlı farklılıklar ortaya koymuştur. Hizmet süresi değişkeni en fazla; cinsiyet değişkeni en az farklılık ortaya koyan değişken olmuştur

3.1. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili bütün çalışmaların arasında en bilinenlerden biri Sergiovanni (1967) tarafından yürütülmüştür. O Herzberg'in iki faktörlü iş doyumunu teorisini test etmek için 71 öğretmenle görüşmüştür. Onun çalışması başarı, tanınma ve öğretmenlerin motivasyonuna katkıda bulunan sorumluluğu ön plana çıkarmıştır. Doyumsuzluk öğrencilerle kişiler arası ilişkilerin zayıflığı, yetersiz denetleme biçimleri, katı ve inatçı okul politikaları ve yönetim uygulamaları ve meslektaşlarla ve ailelerle zayıf kişilerarası ilişkilerden kaynaklanır görülmektedir. Sergiovanni'ye göre, işin kendisi, hem doyumun hem de doyumsuzluğun nedenlerini açıklamaktadır. Oysa ilerleme Herzberg'in muhasebecileri ve mühendisleri için çok önemli bir güdüleyicidir. Sergiovanni öğretmenleri de dikkat çekici bir şekilde gözden kaçırmıştır. Sergiovanni'ye göre küçük fırsatlar sunan öğretmenlik, halen biçimseldir. O Herzberg'in bulguları ve kendi bulguları arasındaki farklılıkları gerçekte Herzberg'in çalışmasının endüstriyel ortamlarda yürütülmesine bağlamıştır (Sung, 1999, s.35).

Zabel (1984) iş doyumunu ve belirli kişisel özellikler ve iş ilişkili şartlar arasındaki ilişkileri inceleyen bir çalışma yürütmüş ve özel eğitim öğretmen eğitimcilerinin mesleklerine bakış açılarını öğrenmek istemiştir. 622 katılımcı toplamış, hem kişisel özellikler hem de iş şartları yoluyla iş doyumunun etkilendiğini bulmuştur. Sonuçlar bütün iş doyumunu faktörlerinde (iş, ödeme, terfi, denetleme, iş arkadaşları) üzerinde önemli derecede etkili olan tek faktörün maaş olduğunu göstermiştir.

McManus ve Kauffman (1991) duygusal ve davranışsal rahatsızlıkları olan öğrencilerin öğretmenlerinin çalışma şartları ile ilgili bir araştırma yapmıştır. Onlar özellikle

öğretime etki edebilecek tanımlanmış özel sınıf şartları ile ilgiliydi: öğretmenlerin müdür algısı ve öğretmenlerin iş doyumunu. Araştırmacılar örneklemelerini seçebilmek için CCDB veri tabanını kullanmıştır. Ölçek Amerika'daki duygusal ve davranışsal rahatsızlıkları olan öğrencilerin 701 öğretmenine postalanmıştır. Anketlerin 402'si geri dönmüştür. Öğretmenlerin 259'u kendi sınıflarında öğretmenlik yapmaktadır. 120'si kaynak öğretmen ve 23'ü gezici öğretmenlik yapmaktadır. Yanıtların %66'sı yazarlar tarafından rapor edilmiştir.

Bu çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin çoğunlukla bütün çalışma şartlarına rağmen kısmen doyumlu olduklarını göstermiştir. Kendi sınıflarındaki öğretmenler istenilir şartlardan daha az altında öğretim yapar görünmüştür. Bu grubun (%45) her bir gün için meslektaşlarının yaptıklarından daha çok öğrenci için planlama, hazırlık vs. için 30 dakika daha az zamana sahip oldukları belirtilmiştir. Kendi sınıfına devam eden öğretmenlerin her yılda bir altı kez fiziksel saldırı olmaktadır. Bu kaynak öğretmenlerde iki misli olmaktadır.

Öğretmenlerin genellikle destek seviyesinde doyumlu oldukları ortaya çıkmıştır. Kaynak öğretmenler ve kendi sınıf ortamında çalışan öğretmenler özel eğitim okullarından aldıkları desteklerden çok memnundurlar. Her iki öğretmen grup da çoğunlukla yardım ve danışma için müdürler veya özel eğitim yöneticilerinden daha çok özel eğitim meslektaşlarına güvenmektedir. İlginç bir bulgu kendi sınıfında devam eden öğretmenlerin çoğunlukla kaynak öğretmenlerden daha çok, müdürler ve özel eğitimci yöneticilerine başvurmaktadır. Buna ek olarak, kaynak öğretmenler kendi sınıf ortamında çalışan öğretmenlerden daha çok genel eğitim öğretmenlerine güvenmektedirler. Bununla birlikte, ailelerin desteği doyumsuz olarak değerlendirilmiştir.

Lobosco ve Newman (1992), yetenekli ve öğrenme güçlüğü çeken öğrencilerin öğretmenlerini kapsayan ilk, orta ve lise seviyesindeki 573 New York öğretmenini inceleyen bir araştırma yürütmüştür. Onlar yeteneklilere öğretmenlik yapmanın iş doyumuyla ilişkisi olduğunu, ayrıca öğrenme rahatsızlığı olanlarla çalışmanın iş doyumunu azalttığını bulmuştur. Özellikle özel eğitim eğitimi almayan öğretmenler için.

Cross ve Billingsley (1994) tarafından yürütülen bir çalışmada özel eğitim sınıflarından ayrılmak veya kalmak niyetini etkileyen iş şartları faktörleri, öğretmenlik atamaları ve kişisel özelliklerin derecesini belirlemek için incelemede iz analizi kullanılmıştır. Özel ilgi, duygusal rahatsızlıkları olan öğretmenlerin öğretmenlik atamasıdır. Örneklem Virjinya Eğitim Bölümü personel dosyasından üç aşama ile seçilmiştir. Birincisi, araştırmacılar Virjinya'daki tüm özel eğitim öğretmenlerinden (n=558) randomla %10'unu içeren duygusal rahatsızlığı olan öğrencilerin 59 öğretmeniyle yürütülmüştür. İkinci aşamada duygusal rahatsızlığı olan öğrencilerin 100 öğretmeni, bu öğretmenler ve diğer özel eğitimciler arasında var olan farklar olursa araştırmacıların belirlemeleri için şans yoluyla

seçilmiştir. Üçüncü aşamada duygusal rahatsızlığı olan öğrencilerin 159 öğretmeni ve toplam 658 kişilik alandaki diğer eğitimdeki 449 özel eğitimci sonuncu örneklem olarak dâhil edilmiştir. Bu son örneklem 130'u duygusal rahatsızlığı olan öğrencilerden oluşan 542 özel eğitim eğitimcısından ve kalanlar da diğer rahatsızlığı olan öğrencilerin öğretmenlerinden oluşmaktadır.

İz analizi diğer faktörlerin analizlerini izleyerek etki eden faktörlerin kontrol edilmesi için tasarlanmıştır. Araştırmacıların ilgisini çeken faktörler, müdür desteği, rol problemleri, stres, iş doyumunu ve bağlılıktır.

Araştırmacılar her iki grup için de tümüyle etkili olan en güçlü faktörün iş doyumunu olduğunu bulmuştur. Bu araştırma duygusal rahatsızlığı olan öğrencilere öğretme işinin daha yüksek stres ve rol problemi algılarıyla ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu bulgular daha küçük stres ve daha az rol problemi deneyimi olan öğretmenlerin meslektaşlarıyla karşılaştırıldıklarında daha çok doyumlu olduklarını göstermiştir.

Özetle, Cross ve Billingsley'in araştırması iş doyumunun stres ve rol problemleri tarafından etkilendiğini ve işe bağlılık üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu belirlemiştir.

Cheung (1995) orta zihinsel engelli okullarda (OZE) öğretmenler arasında: iş, ödeme, ilerleme, denetleme ve iş arkadaşlığı gibi beş özellikle ilgili olarak iş doyum ve doyumsuzluklarına katkıda bulunan faktörleri incelemek için bir çalışma yürütmüştür. OZE'deki 103 öğretmenin iş tanımlama indeksi (Smith, Kendall ve Hulin, 1969) anketlerini tamamlamalarını benimsemiştir. Sonuçlar bu öğretmenler arasındaki doyumsuzluğun ana sebepleri olarak ilerleme olanaklarının eksikliği ve meslektaşlar arasındaki zayıf iletişim olduğunu göstermiştir. Ayrıca, iki cinsiyet arasında, meslektaş ve denetleme algılarında önemli farklılıklar vardır (Sung, 1999, s.41).

Dinham ve Scott (1996), Avustralya Batı Sdney'deki öğretmenlerin ve yöneticilerin iş doyumları, motivasyonları ve sağlıklarıyla ilgili olarak bir çalışma yürütmüştür. 47 okuldan 529 katılımcıya doyum ve doyumsuzlukla ilgili 7 dereceli bir ölçek verilmiştir. Araştırma sonuçları tümüyle okullardaki ilerleme durumlarını ellerinde tutan öğretmenlerin asıl öğretim rolleriyle çok doyumlu olduğunu ortaya koymuştur. Öğrenci başarısı, onların tutum ve davranışlarını değiştirerek yardım etme, öğrencilerle ve diğerleriyle olumlu ilişkiler, kişisel büyüme ve mesleki becerilerin hâkimiyeti ve meslekte destekleyici çevrenin kısmen hissedilmesi güçlü doyum sağlayıcılarıdır.

Diğer yandan, öğretmen ve yönetici doyumsuzluğunun ana kaynaklarının sebebi, çocukların öğretim görevlinden daha çok dış kaynaklı konulardır. Bu doyumsuzluklar büyük ölçüde öğretmenlerin ve okulların kontrolünün dışında ve daha geniş bir toplum çevresi, hükümet politikaları ve işverenin içinde olduğu bulunduğu bir kaynaktır. Aslında bu

ankette kendilerini doyumlu olarak değerlendirenlerin oranı sadece %52'dir. Ve %57'si öğretmenliğe başladığından daha çok şimdi doyumlu olduklarını belirtmişlerdir.

Tümüyle doyum değerlendirme ve terfi statüsünü elinde bulunduranlar arasında yüksek derecede ilişki bulunmuştur. Okulda çok güçlü ve yetkiyi elinde bulunduran müdürlerin %76'sı, müdür vekillerinin ve lider öğretmenlerin %66'sı kendi değerlendirmelerine göre çok doyumludur. Sınıf öğretmenlerinin %52'si kendilerini doyumlu olarak değerlendirmiştir. En doyumlu grup, kendilerini her bir derecede doyumlu olarak nitelendiren gelişmiş beceri öğretmenleridir. Hemen hemen doyumlu olan ilköğretim müdür yardımcılarının / yönetici öğretmenlerin ve ikinci yaş öğretmenlerin %48'i kendilerini doyumlu olarak değerlendirmiştir.

Yaş ile doyum arasında önemli bir ilişki yoktur. Bununla birlikte, yaşlı öğretmenlerin genç öğretmenlerden daha büyük doyumda olması olasıdır. Şimdiki okulda hizmet etme yılı tümüyle doyum ve doyumun değişmesiyle ilgili olarak önemli derecede ilişkili bulunmuştur. Önemli bir ilişki tümüyle doyum değerlendirme ile genel sağlık anketi tarafından ölçülen zihinsel sağlık arasında bulunmuştur. Doyumun yüksek seviyesinin düşük seviyedeki zihinsel stres ile ilgili olduğu ortaya çıkmıştır.

Mohammadi (1998) ve Saatchi (1992) daha iyi zihinsel sağlığı olanların daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu sonucuna varmıştır. Zanganeh (2003) cinsiyet, iş doyum ve öğretmenlerin zihinsel sağlığı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir (Alavi ve Benadeki, 2005, s.294).

Sung (1999) çalışmasında Hong Kong'da zihinsel engelli çocuklara hizmet eden özel okullardaki özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumunu ve onların arasındaki iş doyumunu korelasyonlarını araştırmıştır. İş tanımlayıcı dizinin çift dilli bir yaklaşımı (İngilizce-Çince) ile onların kendi işleriyle, ilerleme olanakları, meslektaşları ve denetimle ilgili olarak iş doyumlarının değerlendirilmesi için zihinsel engelli çocukların 98 özel eğitim öğretmenine anket uygulanmıştır.

Tamamıyla sonuçlar zihinsel engelli çocukların özel eğitim öğretmenlerinin şimdiki işlerinde oldukça memnun olduklarını göstermiştir. Öğretmenlerin açıkladığı beş özellik arasında en düşük doyum seviyesi ilerleme olanaklarıdır. Bununla birlikte, onlar ödeme ve işle ilgili doyumludurlar. Ve meslektaşlarıyla ve denetimlerle ilgili oldukça yüksek doyumludurlar. Öğretmenlerin özellikleri tek yönlü anova ile analiz edildiğinde, cinsiyet, statü, medeni durum, öğretme deneyimi ve öğretmen eğitiminde önemli etkiler bulunmuştur. Erkek öğretmenler meslektaşlarıyla, denetimle ve iş boyutlarıyla oldukça yüksek bir doyum seviyesindedir. Sertifikalı öğretmenlerin İlerleme boyutuyla en düşük seviyede doyum olduğu ve özel eğitim almayan öğretmenlerin meslektaş boyutunda oldukça yüksek bir doyumda olduğu

rapor edilmiştir. Normal ikincil okullar, orta zihinsel engelli çocuklar için özel okullar ve zihinsel engelli çocuklara hizmet eden özel okulların öğretmenleri arasında işlerindeki doyumları tek yönlü anova analizi ile ölçülmüştür. Sonuçlar zihinsel engelli çocukların özel eğitim öğretmenlerinin şimdiki işlerinde normal ikincil okulların öğretmenleri ve orta zihinsel çocukların özel eğitim öğretmenlerinden daha çok doyumlu olduklarını göstermiştir. Çalışmanın bulguları da göstermiştir ki okul saygınlığı, çalışma koşulları, örgütsel yapı ve öğretmen ebeveynler ilişkisi iş doyumuyla önemli derecede ilişkilidir. Bununla birlikte öğretmenlerin toplam olarak %52'si şimdiki işlerinden büyük olasılıkla ayrılmayı düşünmektedirler. Niteliksel çalışmada sonuçlar öğretmenlerin iş doyumunun onların öğrencileriyle duygusal olarak birbirine bağlı olmasıyla (öğrencilerin davranış problemleri, zihinsel engelli çocukların eğitimlerine karşı öğretmenlerin tutumları) çok ilişkili olduğunu göstermiştir.

Stempien ve Loeb (2002), genel eğitim öğretmenleri veya özel eğitim öğretmenlerinin işlerinde en az doyumlu olup olmadığını saptamayı araştırmıştır. En son, onlar öğretmenlerin iş doyumunu değerlendirmesini üç kategoride yapmıştır. Katılımcılar üç grup içerisinde sonradan bölünmüştür. Grup 1, 60 genel eğitim öğretmeninden oluşmaktadır ve sınıflarında rahatsızlığı olan öğrencileri yoktur. Grup 2, genel eğitim okullarında çalışan özel eğitim sınıflarındaki duygusal rahatsızlığı olan öğrencilerin 10 öğretmeninden ve farklı özel eğitim okullarında yerleştirilmiş 26 öğretmenden oluşmaktadır. Bu gruplardaki öğrenciler duygusal rahatsızlığı olan öğrenciler olarak teşhis edilmiştir, ayrıca otistik veya otistik belirtisi olan çocuklardır. Grup 3, hem genel hem de özel eğitimden gelen az çeşitli rahatsızlıkları olan öğrencilerin 20 öğretmeninden oluşmaktadır. Örneklem Detroit, Michigan yakınlarındaki 8 banliyo okulundan seçilmiştir, 6'sı genel eğitim okulundandır. Geri kalan iki okul özel tam günlük ilkokuldur ve sadece rahatsızlıkları olan öğrencilere hizmet sağlamaktadır. Katılımcıların hepsi tam görev sertifikalı öğretmenlerdir.

Ölçek iş doyum indeksi ve yaşam doyum indeksinden oluşmaktadır. 116 kişiye Brayfield-Rothe İş doyum ölçeği ve Neugarten, Havighurst ve Tobin (1961) tarafından tasarlanan yaşam doyum indeksi uygulanmıştır. Öğretmenlerin işlerini değiştirme ve işlerinde hoşlandıkları şeylerle ilgili iki açık uçlu soru da dâhil edilmiştir. Sonuçlar sınıf görevlerinin gerçekten iş doyumunu etkilediğini göstermiştir. Grup 1'deki genel eğitim sınıfındaki öğretmenler özel eğitim meslektaşlarıyla karşılaştırıldıklarında daha büyük iş doyumlu olduklarını belirtmişlerdir. Sadece grup 3'teki özel eğitim öğrencilerinin öğretmenlerinin daha az iş doyumlu oldukları ve grup 2'nin de az iş doyumlu olduğu belirtilmiştir. İlginç bir bulgu genel eğitim içindeki rahatsızlığı olan öğrencilerin öğretmenlerinin, özel eğitim okul ortamlarında görevli meslektaşları kadar işlerinde doyumlu oldukları bulunmuştur. Özel

eğitim üretmenleri de işlerinde çok hayal kırıklığına uğramıştır. İşle ilişkili hayal kırıklığı önemlidir, buna ek olarak güçlü bir şekilde stres ve iş doyumuyla ilişkilidir. Diğer bulgular onun veya işi hakkında üretmenin birbirleriyle olan önemli ilgileridir.  grup, öğrencilerle çalışmaktan hoşlanmaktadır. ğrencilerinin ilerlemeleri gözlemlemede ve meslektaşlarıyla etkileşimde olanak yaratmaktadır. Duygusal ve davranışsal rahatsızlığı olan öğrencilerin üretmenleri özel eğitim ve genel eğitimci meslektaşlarından daha çok öğrencileriyle çalışmaktan hoşlanmaktadır. Meslektaşlarıyla etkileşimde bulunarak fırsatlar yaratma duygusal rahatsızlıkları olan öğrencilerin üretmenleri için önemlidir. Bu bulgulara ek olarak bu gurup işlerinin yaratıcılığı veya meslektaşlarıyla karşılaştırıldıkları zaman işlerinin uğraşlarından hoşlanmamaktadırlar. Olumsuz önemli bir korelasyon ($R=-.36$; $p\leq .05$) zel eğitimdeki üretmenler için bulunmuştur. İşteki uzun zaman yüksek iş doyumunu ile ilişkilidir. Bu korelasyon genel eğitimciler için önemli değildir. Genel eğitimdeki öğrencilerin üretmenleri için engellenme düşük iş doyumunu ile ilişkiliyken ($r=.38$), özel eğitimdeki öğrencilerin üretmenleri için engellenme yüksek derecede iş doyumunu ile ilişkili ($R=.69$) bulunmuştur.

Elitharp (2005), Virjinya'da 212 özel eğitimciyi kapsayan çalışmasında, özel eğitim retmenlerinin tutulma ve yıpranmalarına sebep olan faktörleri araştıran bir modeli test etmeyi amaçlamıştır. Yapısal denklem modeli, özel eğitim retmenlerinin devrilme niyetlerine doğrudan ve dolaylı olarak etkiden bulunabilecek değişkenleri belirlemek için retmen yönetici desteği, rol belirsizliği, psikolojik gerginlik, iş doyumunu, mesleki bağlılık, yaş ve psikolojik esneklik arasındaki ilişkilerin kavramsal bir modeli kullanılmıştır. Dokuz değişkenli bir iz modelini tanımlayan Yapısal denklem modeli, özel eğitim retmenlerinin devrilme niyetleri üzerinde istatistiksel olarak önemli derecede etkilidir.

Sonuçlar zel eğitim üretmenleri arasındaki önemli bir kısım ayrılma niyetlerini açıklayan karmaşık değişkenleri önermektedir. Bununla birlikte, diğer değişkenleri etkilemede aracılık eden iki değişken iş doyumunu ve mesleki bağlılıktır. Özel eğitim üretmenleri işle ilgili doyum artarsa onların özel eğitim retmeni olarak kalmaları olasıdır. retmen yönetici desteği devrilme niyetiyle doğrudan etkili değilken iş doyumuyla doğrudan etkilidir. Rol belirsizliği önemli bir derecede iş doyumunu ile ilgilidir. İş doyumunu doğrudan özel eğitim retmenlerinin devrilme niyetleri üzerinde doğrudan etkilidir. İş doyumunu artarsa özel eğitim alanından ayrılmalar azalır. Bu model göstermektedir ki iş doyumunu ve mesleki bağlılık arasında doğrudan bir ilişki vardır. İş doyumunu üzerinde gerginliğin doğrudan bir etkisi vardır.

Liu ve Ramsey (2007), Amerika'da yürütülen çoklu analizler için işin çeşitli yönleriyle ilgili olarak retmen doyumlarını incelemiştir. Çalışmadaki veriler Okullardan ve

Personel Anketi (PA) ve buna ek olarak Öğretmen izleme anketinden (ÖİA) elde edilmiştir. Ulusal Eğitim İstatistikleri Merkezi (UEİM) tarafından desteklenen, PA eyaletler, kesimler ve okul seviyeleri bakımından katmanlara ayrılmış ulusal bir örneklemin temsiline dayanmaktadır. Amerika'nın kamu ve özel ilköğretim ve liselerdeki genel şartlarını ve öğretmenler hakkındaki karşılaştırmalı bilgileri sunmaktadır. (UEİM), seksenli yılların ortasında verileri toplamaya başlamıştır. Ve dört evrede yürütülmüştür. 1.Tur: 1987–1988, 2.Tur: 1990–1991, 3. Tur: 1993–1994 ve 4. Tur: 1999–2000. (PA)'nın her bir tur ayrıdır, fakat okul müdürleri için anketler birbirine bağlıdır. Ve her bir okuldaki öğretmen örneklemini şans yoluyla katmanlarına ayrılmıştır. (ÖİA) (PA) her bir turundan sonra bir yıl içinde aynı okullarda uygulanmıştır. (PA) 2000 ve (ÖİA) 2001 verileri öğretmenler ve okullar hakkındaki en son ve karşılaştırmalı verileri içermektedir. Raudenbush, Rowan, ve Kang (1991) tarafından temsil edilen yaklaşım izlenerek anket verilerinin ele alınmasında çoklu model kullanılmıştır. Maddeler analiz edilerek oluşturulan anket maddeleri, 5 kavramı ölçen 35 likert tipli maddeden oluşmaktadır. Müdürlük liderliği, personel işbirliği, öğretmen kontrolü, öğretmen faydası ve öğretmen doyumunu konu başlıklarıdır. 5788 kişi anketi yanıtlamış ve bunlardan 4952'si değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma sonuçları şu şekilde özetlenebilir:

- a. Amerika'daki öğretmenler iş şartlarıyla ve maaşla en az doyumludurlar. Öğretmenlerin iş doyumunu, cinsiyetle, azınlık durumuyla, öğretmenlik yılı ve kariyer durumuyla değişmektedir.
- b. Öğretmenler, en çok iş şartlarıyla mutsuzdurlar, çünkü onlar planlama ve hazırlık için yeterince zaman bulamamaktadır.
- c. Düşük maaş onların mesleklerindeki doyumsuzluklarında ikinci ana alandır. Kamu eğitiminde maaş, uzun zamandır özel eğitimin gerisindedir ve özel endüstrideki işçiler, tipik bir şekilde benzer eğitimsel tanıtımlarla öğretmenlerin yaptıklarından daha çok kazanmaktadırlar.
- d. Ne şaşırtıcıdır ki öğretmenlerin maaşla doyumunu ile onların çalışma şartlarıyla doyumunu yüksek derecede ilişkili bulunmamıştır.
- e. İş doyumunda çok önemli cinsiyet farklılıkları olmamasına rağmen, azınlık öğretmenleri azınlık olmayan öğretmenlerden çok daha az iş doyumlu oldukları ortaya çıkmıştır.
- f. İlginç bir bulgu da öğretmenlik yılıyla öğretmenin iş doyumununun gelişmesidir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SINIF VE ÖZEL SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde; problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın önemi, sınırlıklar, araştırmanın yöntemi, araştırmanın modeli, evren örneklem ve verilerin toplanması, veri toplama aracı ve geliştirilmesi, verilerin çözümü ve yorumu, bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Problem Durumu

Toplumun yeni bir kişilik kazanması ve toplum üyelerinin refahı, büyük oranda toplum üyelerinin tamamının iyi bir eğitimden geçirilmesi yoluyla sağlanabilir. Çağımızda bir toplumun kalkınmışlığının ve varlığının temel göstergesi bilgiyi rehber edinmiş, eğitilmiş insan gücüdür. Bu güç, aynı zamanda çağdaş toplum olmanın da ön koşuludur.

Demokratik bir toplum yapısı oluşturmanın temel koşullarından bir diğeri de, eğitimde fırsat eşitliğidir. Eğitim hakkı, fırsat ve imkân eşitliğini içermektedir. Fırsat eşitliği, eğitimin öngörülen koşullar çerçevesinde ve ayırım yapılmaksızın her kesime “açık, yakın ve ulaşılabilir kılınması, imkân eşitliği ise, bireylere sağlanmış olan eğitim olanaklarının herkese eşit biçimde sunulması durumudur (Uluğ, 2000, s.430).

T.C. Anayasası'nın 42. maddesinde; "Kimse eğitim ve öğrenim hakkından yoksun tutulamaz", "Devlet, maddî imkânlardan yoksun başarılı öğrencilerin, öğrenimlerini sürdürebilmeleri amacı ile burslar ve başka yollarla gerekli yardımları yapar. Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır." hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla eğitim öğrenim ve öğrenim hakkından sadece normal bireylerin değil, özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin de faydalanması, yasalarca güvence altına alınmıştır (T.C Anayasası, s.37).

Özel eğitime ihtiyacı olan birey: çeşitli nedenlerle bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından beklenen düzeyden anlamlı farklılık gösteren bireyi; özel eğitim: özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitim ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri, bu bireylerin tüm gelişim alanlarındaki özellikleri ile akademik disiplin alanlarındaki yeterliliklerine dayalı olarak uygun ortamlarda sürdürülen eğitimi ifade etmektedir (Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği, 2006).

Bütün çocukların eğitiminde olduğu gibi engelli çocukların eğitiminde de, onların ileride başkalarına bağımlı olmadan yaşamlarını sürdürmeleri, kendi kendilerine yeterli duruma gelmeleri ve toplumla bütünleşmeleri amaçlanmaktadır. Nitekim alan yazında Bender ve Valletuti (1982) tarafından, zihinsel engelli yetişkinlerin aile üyesi, işçi, öğrenci, boş zaman etkinliklerine katılımcı olma, tüketicilik ve vatandaşlık gibi toplumsal rolleri üstlenebilmeleri için tam bağımsızlık kazanmalarının önemli olduğu vurgulanmaktadır. Bu amaca ulaşılması, bireyin bireysel farklılıkları ile yapabildikleri dikkate alınarak eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi ve gereksinimlere uygun eğitim ortamlarının sunulmasıyla mümkün olabilmektedir (Cavkaytar, 2000, s.119).

Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği'ne (2006) göre, okul ve kurumlarda, durumları ayrı bir sınıfta eğitim görmeyi gerektiren öğrenciler için yetersizlik türü, eğitim performansları ve özelliklerine göre özel eğitim sınıfları açılmaktadır. Özel eğitim sınıflarında görme, işitme ve zihinsel engelliler sınıf öğretmenleri görev yapmaktadır. Bu sınıflara, öğrencilerin yetersizlik türüne göre öğretmen görevlendirmesi yapılmaktadır. Özel eğitim sınıflarının mevcudu en fazla; okul öncesi eğitimde ve ilköğretimde 10, ortaöğretim ve yaygın eğitimde 15 öğrenciden oluşmaktadır. Ancak, otistik çocuklar için her tür ve kademedeki açılan özel eğitim sınıflarında ise sınıf mevcudu en fazla 4 öğrencidir. Bu sınıflardaki öğrenciler, buldukları okul veya kurumda uygulanan eğitim programını takip etmekte, bu program temel alınarak, öğrencilerin eğitim performansları ve ihtiyaçları doğrultusunda BEP' leri hazırlanmaktadır. Sınıfların okul içindeki yeri, öğrencilerin yetersizlik türü dikkate alınarak belirlenmektedir.

Türkiye Eğitim İstatistikleri (MEB, 2007) incelendiğinde: 1990 yılı itibari ile 9970 olan özel eğitim sınıfı öğrenci sayısının 2005-2006 dönemine kadar ki 15 yıllık süreçte 8921'e düştüğü görülmektedir. Fakat aynı süreçte 7848 olan özel eğitim okullarındaki öğrenci sayısının %222 artışla 25238'e, kaynaştırma eğitimindeki öğrenci sayısının ise 3934'ten %1057'lik artışla 45532'ye yükseldiği görülmektedir. Aynı süreçteki toplam öğrenci sayısına bakıldığında 21752 olan öğrenci sayısının %266'lık bir artışla 79631'e yükseldiği görülmektedir. Sonuç olarak MEB politikalarının bu dönemde özel eğitim sınıfı yerine, öğrencilere kaynaştırma eğitimi verilmesi ya da özel eğitim okullarına yönlendirilmesi gibi bir politika izlediği söylenebilir.

2006-2007 yılı özel eğitim istatistikleri ise, 2005-2006 döneminde %6'lık bir artışla 8921 olan özel eğitim sınıfı öğrenci sayısının 9428'e; buna karşılık özel eğitimdeki toplam öğretmen sayısının ise %30'luk bir artışla 4680'den 6094'e yükseldiğini göstermektedir. Fakat özel eğitimdeki toplam alan içinde %12'lik bir dilime sahip olan özel eğitim sınıflarında ne yazık ki, kaç öğretmenin görev yaptığı ile ilgili istatistikî veriler bulunmamaktadır.

Bununla birlikte resmi ilköğretim okulları düzeyinde 2005-2006 ve 2006-2007 yılı istatistikî verileri karşılaştırdığımızda: öğrenci sayısındaki %6'lık bir artışa karşılık, öğretmen sayısının da %8'lik bir artış gösterdiği görülmektedir. Fakat ilgi çekici bir nokta da, 2005-2006 yılında 34.261 olan okul sayısının 2006-2007 yılında 33.898'e düşmesidir. Gerçekte, değişik projelerle, çeşitli kurum, kişi ve hayırsever yurttaşların yardımlarıyla okul yapımının hızla arttığı düşünüldüğünde; bunun sebebinin taşınmalı eğitim sistemine geçilmesi, okulların bazılarının yatılı ilköğretim, pansiyonlu ilköğretim gibi okullara dönüştürülmesi ya da çoğu okulun fiziki yapısı ve eğitim öğretime uygunsuzluğu açılarından kapatıldıklarını düşündürmektedir.

Yukarıdaki istatistikî veriler dikkate alındığında, hem özel sınıf öğretmenlerinin hem de ilköğretim bünyesindeki öğretmenlerin öğrenci sayılarına oranla fazlasıyla arttığı görülmektedir. Özel eğitimdeki öğretmen sayısının bir yıl içinde %30'luk bir artış göstermesi; sevindirici niteliktedir. Fakat ülkemizdeki özel eğitim öğretmenine ihtiyaçtan kaynaklanan problemler dikkate alındığında; özel eğitim öğretmeni ihtiyacının başka alanlardan, özellikle de sınıf öğretmenlerinden karşılandığını düşündürmektedir. Nitekim MEB'in, duyurularıyla ve Milli Eğitim Müdürlüklerine gönderdiği yazılar uyarınca, hizmet içi kurslarla özel eğitim öğretmeni yetiştirilmesi (özellikle zihinsel engelliler öğretmeni) ve özel sınıf öğretmeni olarak görevlendirilmesi konusunda istekleri bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda özellikle emekli sınıf öğretmenlerine yönelik kurslar planlanmakta ve düzenlenmektedir (Antalya MEM, 2007).

Ataman (2003, s.34) da özel eğitim öğretmeni eksikliğini sıkıntısını dile getirerek: en fazla öğretmen ihtiyacının zihinsel engelliler alanında bulunduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte, alandaki gereksinimler dikkate alınarak özel eğitimde öğretmen ihtiyacı konusunda, 1993 yılında yapılan özel eğitim toplantısında Prof. Dr. Peter Mittler'in belirttiği gibi, "sınıf öğretmenlerinin özel eğitim öğretmeni olarak yetiştirilmesinin" dikkate alınması gereken çözüm yollarından birisi olduğunu belirtmiştir.

Öğretmen ihtiyacı, özellikle de özel eğitimde öğretmen ihtiyacı, günden güne artmakta ve yöneticiler bu ihtiyacın kritik noktalara geldiğini ifade etmektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin alana çekilmesi, meslekte tutulması büyük bir sorun olarak görülmektedir. Öğretmenlerin çeşitli sebeplerden dolayı alanlarından ayrılmak istemeleri yalnızca ülkemizde değil, çoğu gelişmiş ülkede de bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Yurt dışı alan yazın incelendiğinde, bu sorunun çeşitli araştırmalarda ortaya çıktığı görülmektedir.

Darling Hammond (2001), neredeyse yeni öğretmenlerin %30'unun 5 yıl içinde mesleklerinden ayrıldığını, özellikle özel eğitim öğretmenlerinin genel eğitim

öğretmenlerinden daha büyük sayıda alanlarından ayrılmayı sürdürdüğünü belirtmektedir (Williams ve Poel, 2006, s.3).

George, Gersten ve Grosenick (1995) öğretmenlerin %36'sından fazlasının 1 yıl içinde alandan ayrılmayı planladığını; McManus ve Kaufman (1991) benzer bir şekilde, davranışsal hastalıkları olan öğrencilerin öğretmeninden oluşan 402 kişiye uygulanan ankette, öğretmenlerin yarısına yakınının birkaç yıl önceki genel eğitimdeki işlerini almayı düşündüklerini bulmuştur (Stempien ve Loeb, 2002, s.258).

Billingsley ve Cross (1992), özel eğitimciler ve genel eğitimciler üzerine yaptığı bir araştırmada, özel eğitimciler arasında daha az iş ilişkisi ve daha büyük rol belirsizliği olduğunu, fakat yine de iki geniş öğretmen grubu arasında iş doyumundaki farklılığın tümüyle yok olmadığını bulmuştur.

Kilgore ve Griffin (1998) acemi özel eğitim öğretmenleriyle ilgili bir görüşmesinde, acemi özel eğitim öğretmenlerinin genel eğitimdeki meslektaşlarından farklı problemleri olduğunu rapor etmiş, onların sık sık kendilerini yetersiz derecede hazırlıksız, engellenmiş ve tükenmiş olarak tanımladığını belirtmiştir (Stempien ve Loeb, 2002, s.259).

Nicholas ve Sosnowsky (2002) özel eğitim öğretmenlerinin genel eğitim alanındaki eş meslektaşlarından daha yüksek düzeyde alandan ayrılmak istediklerini söylemektedirler. Aslında, özel eğitimciler bazı alanlarda düzenli eğitim meslektaşlarından iki kata yakın olarak ayrılmakta, senelik %50 kadar yüksek yıpranma oranları rapor edilmektedir (Nickson ve Kritsonis, 2006, s.4).

Görüldüğü üzere hem sınıf öğretmenlerinin hem de özel eğitim öğretmenlerinin meslekleriyle ilgili olarak yaşadıkları birçok sorun ortaya çıkmaktadır. Bu sorunların çoğunun büyük olasılıkla, işleriyle ilgili doyumsuzluklarından kaynaklandığı belirtilmektedir. Fakat doyumsuzluklarına neyin yol açtığı konusunda yapılan araştırmalar, tam bir görüş birliğine varamamıştır. Bununla birlikte, çalışma koşulları, işin zorluğu, ücret, arkadaşlar arası ilişkiler, yönetim ve denetim gibi faktörler, öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen önemli faktörlerden birkaçı olarak gösterilmektedir. Fakat bu faktörlerin iş doyumlarını ne derecede etkilediği her zaman tartışma ve araştırma konusu olmuştur.

Bu araştırmada sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin genel ve alt boyutları açısından iş doyum düzeylerinin, cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim durumları açısından farklılık gösterip göstermediği amaçlanmaktadır.

4.2. Problem Cümlesi

İlköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ile aynı okullarda görev yapan özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nedir?

4.3. Alt Problemler

1. İlköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ile aynı okullarda görev yapan özel sınıf öğretmenlerinin örgütten kaynaklanan iş doyum düzeyleri nedir ve aralarında anlamlı bir fark var mıdır?

2. İlköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ile aynı okullarda görev yapan özel sınıf öğretmenlerinin örgütten kaynaklanan iş doyum düzeyleri,

- a) Cinsiyet
- b) Yaş
- c) Kıdem
- d) Öğrenim Durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

4.4. Araştırmanın Önemi

Eğitim sisteminin en önemli köşe taşlarından birisi, kaliteli öğretmenlerdir. Yüksek kalitede öğretmen kadrosu oluşturmanın ve geliştirmenin ilk basamağı, öğretmen kalitesini etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılmasını sağlamaktır. Bu faktörlerin en önemlilerinden birisi örgütsel araştırmacılar tarafından geniş bir şekilde çalışılan iş doyumudur. Çünkü iş doyumunu, öğretmenlerin verimli ve performanslı bir şekilde çalışmasını sağlayacak etkenlerin başında gelmektedir.

Öğretmenlerin işlerinde sağlıklı, düzenli ve verimli bir biçimde çalışabilmeleri onların iş doyumlarının yüksek tutulmasını gerekli kılmaktadır. Ayrıca öğretmen doyumuna etki eden faktörlerin anlaşılması başarılı bir eğitim sistemi için gerekli desteğe ihtiyacı olan bilgi temelini geliştirilmesi için de gereklidir.

Bu araştırmadan elde edilecek bulgu ve sonuçların, alan yazına büyük katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin sorunları ve iş doyumları ile ilgili olarak ülkemizde çok az çalışma yapılmıştır. Hatta kaynak taramalarında ülkemizde özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ile ilgili hiçbir çalışmanın yapılmamış olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu araştırma, yurt içinde özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ile ilgili yapılmış ilk çalışma olması açısından önemlidir.

Okullarda çalışanların tatmin düzeylerinin ölçülmesi yöneticilere önemli veriler sunmakta, alternatif yönetim biçimlerinin değerlendirilmesine ve uygulanmasına olanak sağlamakta ve böylece etkinlik artırılabilir. Ayrıca,

Bu nedenle sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması sonucu elde edilecek bulguların; iki grup öğretmenin işle ilgili doyum ve doyumсузluğа sebep olan nedenlerin belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması açısından alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ayrıca bu çalışmanın çeşitli yönleriyle, MEB tarafından uygulanan öğretmen atamaları ve öğretmen yetiştirme politikaları ile ilgili çalışmalara ve de özel sınıf öğretmenleriyle ilgili yapılacak diğer çalışmalara ışık tutması açısından önem taşıyacağı düşünülmektedir.

4.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma, 2006–2007 öğretim yılında Antalya il merkezindeki 31 resmi ilköğretim okulunda görev yapan sınıf ve özel sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.

2. Araştırma, Günbayı'nın (1999) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu “ adlı doktora tezinde kullandığı iş doyumunu ölçeğine dayalı olarak geliştirilen “ İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu “ adlı ölçek ile sınırlıdır.

3. Araştırma iş doyumunu düzeyini etkileyebileceği düşünülen bireysel değişkenlerden yaş, cinsiyet, kıdem, öğrenim durumu ve sınıf ve özel sınıf öğretmeni olmaları ile örgütsel etkenlerin: iş niteliği ve kendini geliştirme, yönetim ve denetim biçimi, ödentiler, çalışma koşulları ve çalışanlar arası ilişkiler etkenleri ile sınırlıdır.

4.6. Araştırma Yöntemi

Bu bölümde, araştırmanın evren ve örnekleme, verilerin toplanması, veri toplama aracının geliştirilmesi ile verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

4.6.1. Araştırma Modeli

Resmi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun araştırıldığı bu araştırma, konusu ve amaçlara uygunluğu nedeniyle tarama modelinde yapılmıştır.

Geçmişte ya da halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan tarama modelleri (Karasar, 1998, s.59), olayların nedenleri üzerinde durmak yerine, onların içinde buldukları koşulları, özellikleri ve aralarındaki ilişkiyi bulmaya çalışır (Kaptan, 1993, s.39).

Eğitim sorunlarının birçoğu, tanımlanabilir nitelikte olması nedeni ile tarama modelindeki araştırmalar bilginin anlaşılması ve artırılmasında kuramcılara ve uygulayıcılara önemli katkılar sağlamaktadır (Balcı, 1997, s.21). Bu model çerçevesinde, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, araştırmanın veri toplama aracı ile toplanan bilgilere dayalı olarak, var olan durumu betimlemek amaçlanmıştır.

4.6.2. Evren, Örneklem ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın evrenini, Antalya il merkezindeki 31 resmi ilköğretim okulunda 2006–2007 eğitim-öğretim yılında görev yapan sınıf ve özel sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Evrenin belirlenmesinde, araştırmanın sadece özel sınıfı olan resmi ilköğretim okullarında uygulanması sınırlılığı, belirleyici etken olmuştur. Bu sebeple Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Rehberlik Araştırma Merkezi'nden alınan verilerle evren belirlenmiştir. Buna göre, 569 sınıf öğretmeni ve 50 özel sınıf öğretmeni, araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Ancak İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden ve Rehberlik Araştırma Merkezi'nden alınan verilerle okullarda gözlenen öğretmen sayıları birbirini tutmadığı için, evren 563 sınıf öğretmeni ve 44 özel eğitim öğretmeni olarak yeniden belirlenmiştir.

Güvenilir verilerin elde edilmesi amacı ile örneklem alma yoluna gidilmemiş, evrenin geneli üzerinde çalışılmış, “kendini örnekleyen evren” Çilenti (1984, s.137) araştırmanın çalışma evreni olarak kabul edilmiştir. Veri toplama aracı olarak hazırlanan anket formu, uygulanabilmesi için yetkili makamlardan izin alınarak (Ek 2’de sunulmuştur) 2006-2007 eğitim-öğretim yılı bahar yarıyılında anket sorularını cevaplamayı kabul eden sınıf ve özel sınıf öğretmenlerine araştırmacı tarafından birebir görüşme yapılarak uygulanmıştır.

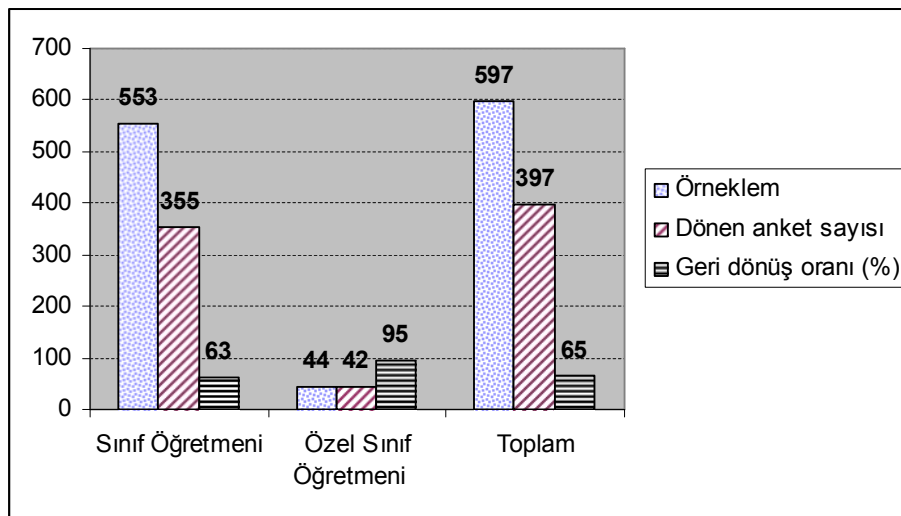
Evrendeki ilköğretim okulları, bu okullardaki sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin mevcut sayıları ve anketlerin geri dönüş sayılarına ilişkin veriler Tablo 4.1.’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Evrende Anket Uygulanan Okullar Listesi, Anketlerin Okullara ve Branşlara Göre Dağılımı ve Anketlerin Geri Dönüş Sayıları

Okul Adı	Okullardaki Mevcut Öğretmen Sayısı		Geri Dönüşü Olan Anketlerin Sayısı	
	Sınıf	Özel Sınıf	Sınıf	Özel Sınıf
1. H. Tatoğlu İ.Ö.O.	17	2	17	2
2. Baraj İ.Ö.O.	26	1	9	1
3. Barbaros İ.Ö.O.	18	1	13	1
4. Ş.K.Çelikbaş İ.Ö.O.	15	1	15	1
5. A.Rıza Altıntaş İ.Ö.O.	36	2	14	1
6. Fatih İ.Ö.O.	15	2	12	1
7. Ünsal İ.Ö.O.	15	1	11	1
8. Erenköy İ.Ö.O.	18	2	13	1
9. Yenimahalle İ.Ö.O.	17	1	11	1
10. N.K.Ali Oğuz Konuk İ.Ö.O.	25	2	9	1
11. Sefa Akın İ.Ö.O.	16	2	12	2
12. Dr. İlhami Tankut İ.Ö.O.	10	2	5	2
13. Asım Cula İ.Ö.O.	8	2	5	2

14. 100.Yıl İ.Ö.O.	27	2	16	2
15. Demirgöl İ.Ö.O.	30	2	17	2
16. Vali Hüsnü Tuğlu İ.Ö.O.	24	1	6	1
17. İsmail Hakkı İ.Ö.O.	22	1	20	1
18. 80.Yıl Cumhuriyet İ.Ö.O.	23	2	15	2
19. A.Ferda Kahraman İ.Ö.O.	12	2	9	2
20. Gültekin İ.Ö.O.	15	1	12	1
21. M.Beşkonak İ.Ö.O.	12	1	6	1
22. Şahinevler İ.Ö.O.	18	2	13	2
23. Turgut Reis İ.Ö.O.	16	2	15	2
24. Konyaaltı İ.Ö.O.	21	1	17	1
25. L.K.S. Ertenü İ.Ö.O.	18	1	11	1
26. H.Ö. Çağırın İ.Ö.O.	17	1	10	1
27. Cumhuriyet İ.Ö.O.	13	2	9	2
28. Hasan Kaya İ.Ö.O.	6	1	6	1
29. Mobil İ.Ö.O.	20	1	11	1
30. Güzeloba-Ermenek İ.Ö.O.	10	1	8	1
31. N.Havva Manavuşak İ.Ö.O.	13	1	8	1
TOPLAM: 31 Okul	553	45	355	42

Veri toplama aracı, evrendeki 31 resmi ilköğretim okulundaki tüm sınıf ve özel sınıf öğretmenine uygulanmaya çalışılmışsa da, sınıf öğretmenlerinin 355'i (% 63) ve özel eğitim öğretmenlerinin 42'si (% 95) anketi yanıtlamıştır. Yanıtlanan anketlerin tamamı (397 anket) araştırmanın analizlerine dâhil edilmiştir. Böylelikle işleme alınan tüm anketlerin yüzdesi Şekil 4.1.'de gösterildiği gibi, (%65) olarak belirlenmiştir.



Şekil 4.1. Örneklem Sayısı ve Anketlerin Geri Dönüş Oranları

4.6.3. Veri Toplama Aracı ve Geliştirilmesi

Araştırma probleminin çözümlenebilmesi için önce alan taraması yapılmıştır. Bunun için Ege Üniversitesi Merkez Kütüphanesi, Dokuz Eylül Eğitim Fakültesi ve İşletme Fakültesi Kütüphaneleri, Ankara Üniversitesi Kütüphanesi ve YÖK Dokümantasyon Merkezi'ne gidilerek araştırma ile ilgili yazılı kaynaklar ve tezler incelenmiştir.

Konu ile ilgili olarak yurt içi ve yurt dışındaki kütüphaneler internet yoluyla ziyaret edilerek alan yazın taraması yapılmış ve çok sayıda yurt içi ve yurt dışı araştırma ve tez çalışmalarına ulaşılmıştır. Yerli ve yabancı kitap ve dergilerdeki kaynaklarla da alan yazın çalışması sürdürülmüştür. İlgili kaynakların taranması ve ilgililerle yapılan görüşmelerden sonra, deneklere uygulanmak üzere, ilköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini ölçecek veri toplama aracının geliştirilmesine geçilmiştir.

Anketin hazırlanmasında, Günbayı'nın (1999) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu" adlı doktora tezinde iş doyumuna ilişkin belirlediği faktörlerden, araştırma konusuyla ilgili olan faktörler alınmış; alan yazın taraması sırasında elde edilen iş doyum konusu ile ilgili verilerle harmanlanarak "İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum anketi" adı altında bir taslak veri toplama aracı geliştirilmiştir. Taslak veri toplama aracı, incelenen ölçeklere uygun olarak iş doyum etkenleri olan, yönetim ve denetim biçimi, çalışma koşulları, çalışanlar arası ilişkiler, ödentiler, iş niteliği ve kendini geliştirme esas alınarak hazırlanmıştır.

Taslak veri toplama aracındaki sorular, amaçları açısından seçmeli ve derecelendirmeli olarak gruplandırılmıştır. Öğretmenlerin görev yeri, yaş, cinsiyet, kıdem, öğrenim durumu değişkenlerini belirleyen seçmeli sorular taslak veri toplama aracının birinci, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen beş örgütsel etkene ilişkin derecelendirmeli sorular da ikinci bölümünü oluşturmuştur.

Seçmeli sorularda deneklerin soru seçeneklerinden birini seçmeleri, derecelendirmeli sorularda, sorunun her seçeneğinde anlatılan görüşe katılma derecelerini (1) hiç, 2 (az), (3) orta, 4 (çok), 5 (tam) olarak belirleyip işaretlemeleri istenmiştir.

Sınıf ve Özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ölçmeyi amaçlayan, 6'sı kişisel, 66'sı derecelendirmeli ve 3 tanesi de açık uçlu olmak üzere toplam 75 sorudan oluşan taslak veri toplama aracı geliştirilmiştir.

Taslak veri toplama aracının geliştirilmesi sürecinde maddelerin amacı karşılama açısından yeterliliğine, şekil ve biçim açısından araştırmanın amacına uygunluğuna, açık ve anlaşılır bir dille yazılmış olmasına, birden fazla yorumu çağrıştırır nitelikte olmamasına ve ifade ediliş biçimlerinde veri toplama aracı ilkelerine uyulmasına dikkat edilmiştir. Bu özellikleri taşımayan maddeler veri toplama aracından çıkartılmıştır.

Veri toplama aracının yüz geçerliliği için, veri toplama aracı, sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinden oluşan 50 kişilik bir örnekleme uygulanmıştır. Uygulama sonucunda, anlaşılması zor görünen ya da ifade edilişleri bakımından uygun görünmeyen 6 madde yeniden düzenlenmiş ve deneklerin önerileri doğrultusunda 2 madde daha eklenerek derecelendirmeli soru sayısı 68'e çıkarılmıştır.

Taslak veri toplama aracının içerik geçerliği için, uzman değerlendirmesi yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla taslak veri toplama aracına, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi, Eğitim İstatistiği ve Araştırma alanlarındaki bilim insanlarının görüş ve önerilerinden de faydalanarak son şekli verilmiştir.

4.6.3.1. Faktör ve Madde Analizleri

Faktör analizi, aynı yapıyı ya da niteliği ölçen değişkenleri bir araya toplayarak ölçmeyi az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir. Faktör analizi, bir faktörleşme ya da ortak faktör adı verilen yeni kavramları (değişkenleri) ortaya çıkarması ya da maddelerin faktör yük değerlerini kullanarak kavramların işlevsel tanımlarını elde etme süreci olarak da tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2003, s.117). Sonuç olarak, yapılacak bir faktör analiziyle, değişken sayısının azaltılması ve çıkacak sonuçların yorumlanması daha kolay hale gelebilecektir.

4.6.3.2 . İş Doyumu Anketi Faktör Analizi Sonuçları

Alan yazın taramasıyla geliştirilen ve uzmanların görüşleri de alınarak son şekli verilen taslak veri toplama aracı, değerlendirmeler sonucunda 68 madde olarak belirlenmiş ve likert tipli beşli ölçek kullanılarak anket haline getirilmiştir. Hazırlanan anket, Antalya'daki 31 resmi ilköğretim okulunda görevli 355 sınıf ve 42 özel sınıf öğretmenine uygulanmıştır.

Ölçekte kaç faktör olması gerektiği ve maddelerden hangilerinin hangi faktörlerle üst düzeyde ilişkisi olduklarını belirleyebilmek için çok yönlü faktör analizi tekniklerinden açımlayıcı faktör analizi metodu uygulanmıştır. Uygulanan test sonunda Kaiser-Meyer-Olkin test değeri, .925 olarak test edilmiştir. Barlett's test sphericity sonucu ise 2278 ($p < .000$) olarak belirlenmiştir.

Maddelerin kaç faktör altında toplandıklarını ve madde yüklerinin uygunluklarını belirleyebilmek için temel bileşenler sonuçlarına bakılmıştır. Bu amaçla "Total Variance Explained" ve "Communalities" tabloları incelendiğinde, öz değeri 1'den büyük olan faktör sayısının 14 ve bu 14 faktörün, toplam varyansın %66,046'sını açıkladığı görülmüştür. Maddelerle ilgili olarak tanımlanan 14 faktörün ortak varyans değerleri: %25,830, %7,264, %5,573, %4,836, %4,392, %3,258, %2,575, %2,199, %1,861, %1,802, %1,705, %1,690,

%1,584, %1,478 olarak tespit edilmiştir. Faktör sayısı, 5 faktör önerilerek yapılan çözümlemede açıklanan varyansın %47,895 olduğu görülmüştür. Varyans değerleri de şu şekilde oluşmuştur: %25,830, %7,264, %5,573, %4,392, %3,258.

Hair ve diğerlerine (1998, s.112) göre .05 anlamlılık düzeyinde yapılacak olan bir çalışmada anket sayısı 350 ve yukarısında olanlar, faktör yük değerini .30 olarak alabilmektedir. Fakat, faktör yük değerinin yüksek olmasının, maddelerin daha iyi ölçülmesi anlamına gelmesi, bu çalışmada 397 anket için faktör yük değerinin .40 olarak alınmasını daha geçerli kılmış ve değerlendirmeler buna göre yapılmıştır.

İlk döndürmede faktör yük değeri .40'ın altında yük değeri veren (1-9,11,12,14,16,19,21,24,27,43,47,49,50) 23 madde çıkarılarak yeniden faktör analizi yapılmıştır. İkinci döndürmede faktör yük değeri .40'ın altında yük değeri veren 20 ve 46 numaralı maddeler çıkarılmıştır. 60 numaralı maddenin hem 1 hem de 2. boyutta yüksek değer alması (.534, .435) bu maddenin çıkartılmasını gerektirmiştir. Sonuç olarak toplamda, ankette bulunan madde yükleri kavramsal değerlere uygun olmayan 26 madde elenmiştir. Kavramsal uygunluğu gözlenen 42 maddenin de ankette yer almasına karar verilmiştir.

42 madde üzerinde yapılan faktör analizi sonrasında ölçekte kalan maddelerin beş boyutta ve 42 maddede toplandığı görülmüştür. Ölçekte, Kaiser-Meyer-Olkin test değeri, .936, Barlett's test sphericity sonucu ise 861 ($p < .000$) olarak tespit edilmiştir. Bu beş boyutlu 42 madde toplam varyansın %62,898'ini açıklamaktadır. Varyansların yüzdelik değerleri ise, sırasıyla, %20,385, %12,928, %11,124, %9,657, %8,804 olarak gözlenmiştir.

Faktör analizi sonucunda 5 boyut ve 42 madde altında toplanan faktörler ve içerdikleri maddeler şu şekilde ifade edilmektedir:

Faktör 1 (İş Niteliği ve Kendini Geliştirme): Yeteneklerinize uygun bir işte çalıştığınıza olan inancınız, Kendinizi bu mesleğe yakıştırma düzeyiniz, İşinizi severek yapma duygunuzun düzeyi, Yeni bir meslek seçme şansınız olsa yine öğretmenlik seçme isteğinizin düzeyi, Yaptığınız işin size başarı duygusu tattırması, İşinizi yaparken kendinizi geliştirdiğinize olan inancınız.

Faktör 2 (Yönetim ve Denetim Biçimi): Yöneticilerin çalışanlara saygı duyma ve değer verme düzeyi, Okulunuzda çabalarınızın yönetimce desteklenme düzeyi, Yaptığınız işin yöneticiler tarafından desteklenme düzeyi, Yöneticilerin sorunlarınızla yakından ilgilenme düzeyi, Okulunuzda yöneticilerinizle kolay iletişim kurabilme düzeyiniz, İşinizle ilgili karşılaştığınız sorunların çözülmesinde okul yönetiminden anlayış ve yardım görme düzeyiniz, Okul yönetiminin yenilik ve değişikliklerle ilgili önerilerinizi dikkate almaları, Yöneticilerin işin uzmanı olduğuna dair düşüncenizin düzeyi, Okul yönetiminin ve denetmenlerin eşit ve tutarlı davranma düzeyleri, Okul yönetiminin çalışanlar arasındaki

çatışmaları yönetmedeki başarısı, Okulunuzda sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi, İşinizle ilgili konularda okul yönetiminin size olan güvenleri, Okulda alınan kararlara katılma düzeyiniz.

Faktör 3 (Ödentiler): Aldığımız maaştan memnun olma düzeyiniz, İşinizden elde ettiğiniz gelirin size rahat bir yaşam sağlama düzeyi, Aldığımız maaşın eğitim düzeyinizle olan tutarlılığı, Sosyal yardımların (hastalık, doğum, ölüm, tedavi, kira, yakacak..vb.) yeterlilik düzeyleri, Emekli olduğunuzda alacağınız ikramiyenin düzeyi, Aldığımız ücretin işinizi daha iyi yapabilmenize olanak sağlama düzeyi.

Faktör 4 (Çalışma Koşulları): Ders araç ve gereçlerin yeterliliği, İşinizi yaparken kullandığımız araç gereç ve teknolojinin yeterliliği, Çalıştığımız ortamı sağlıklı ve rahat bulma düzeyiniz, Sınıfın ve öğretmenler odasının fiziksel koşullarının (ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik vb.) yeterliliği, Kütüphanenin yeterliliği, Spor ve dinlenme olanaklarının yeterliliği, Okulunuzun veya sınıfınızın fiziki yapısı itibari ile sizi derslere motive etme düzeyi, Okulunuzdaki öğrencilerin yeterlilikleri, Kantin ve yemekhane gibi beslenme olanaklarının yeterliliği.

Faktör 5 (Çalışanlar Arası İlişkiler): Sizinle aynı kademedeki öğretmen arkadaşlarınızla okul dışındaki ilişkilerinizin düzeyi, Öğretmenler arasında dayanışma duygusunun yoğunluğu, Sizinle aynı kademedeki çalışan öğretmen arkadaşlarınızla okul ortamında olan ilişkilerinizle duyduğunuz mutluluğun düzeyi, Yaşadığımız sorunları öğretmen arkadaşlarınızla paylaşma düzeyiniz, Sizinle farklı kademedeki çalışan öğretmen arkadaşlarınızla okul ortamında olan ilişkilerinizden duyduğunuz mutluluğun düzeyi, Sizinle farklı kademedeki öğretmen arkadaşlarınızla okul dışındaki ilişkilerinizin düzeyi, Okuldaki öğretmen arkadaşlarınızı eğlenceli bulma düzeyiniz, Okuldaki görevli memur ve hizmetlilerle olan ilişkilerinizden duyduğunuz mutluluğun düzeyi.

Bu 42 maddenin iş doyumunu faktörlerine göre dağılımı Tablo 4.2.'de verilmiştir.

Tablo 4.2. Derecelendirmeli Soruların İş Doyumu Etkenlerine Göre Dağılımı

İş Doyumu Faktörleri	Faktörlere İlişkin Maddeler
1. İş Niteliği ve Kendini Geliştirme	1, 2, 3, 4, 5, 6
2. Yönetim ve Denetim Biçimi	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19
3. Ödentiler	20, 21, 22, 23, 24, 25
4. Çalışma Koşulları	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36
5. Çalışanlar Arası İlişkiler	37, 38, 39, 40, 41, 42

İş Doyumu Anketinin faktör yapısını belirlendikten sonra, faktörlerin güvenilirlik düzeyleri, iç tutarlılıklarını belirlemek suretiyle hesaplanmıştır. Düzenlenen çalışmada ölçeğin güvenilirliği için “Cronbach Alfa” testi kullanılmıştır. Bu teste göre birbirleriyle yüksek ilişki gösteren maddelerden oluşan ölçeklerin alfa (α) katsayıları yüksek olmaktadır. α katsayısı ne kadar yüksek olursa bu ölçekte bulunan maddeler, birbirleriyle o derece tutarlı ve aynı özelliği ölçmeye çalışan maddelerden oluşmaktadır (Tezbaşaran, 1997, s.46).

Bu doğrultuda, her faktör için ayrı ayrı ve anketin tümü için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Tüm boyutların güvenilirlik düzeyi: .9466’dır. Buna göre, ‘İş Niteliği ve Kendini Geliştirme’, ‘Yönetim ve Denetim Biçimi’, ‘Ödentiler’ ‘Çalışma Koşulları’ ve ‘Çalışanlar Arası İlişkiler’ olarak belirlenen faktörlerin güvenilirlik düzeyleri sırasıyla: .8338 .9559, .8808, .9141, .8928 olarak tespit edilmiştir.

Faktörler ve faktörlerde yer alan maddelerin yük değerleri ve geçerlik katsayıları, Tablo 4.3.’de alt boyutlar halinde verilmiştir.

Tablo 4.3. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarına Göre Madde Yük Değerleri, Alfa ve Varyans Değerleri

M No	Maddeler	İş Niteliği ve Kendini Geliştirme	Yönetim ve Denetim Biçimi	Ödentiler	Çalışma Koşulları	Çalışanlar Arası İlişkiler
1	İşinizi severek yapma duygunuzun düzeyi	,786				
2	Kendinizi bu mesleğe yakıştırma düzeyiniz	,751				
3	Yeteneklerinize uygun bir işte çalıştığınıza olan inancınız	,751				
4	Yeni bir meslek seçme şansınız olsa yine öğretmenlik seçme isteğinizin düzeyi	,720				
5	İşinizi yaparken kendinizi geliştirdiğinize olan inancınız	,651				
6	Yaptığınız işin size başarı duygusu tattırması	,550				
7	İşinizle ilgili karşılaştığınız sorunların çözülmesinde okul yönetiminden anlayış ve yardım görme düzeyiniz		,861			
8	Okul yönetiminin çalışanlar arasındaki çatışmaları yönetmedeki başarısı		,839			
9	İşinizle ilgili konularda okul yönetiminin size olan güvenleri		,827			
10	Okul yönetiminin yenilik ve değişikliklerle ilgili önerilerinizi dikkate almaları		,822			
11	Okul yönetiminin ve denetmenlerin eşit ve tutarlı davranma düzeyleri		,808			

M No	Maddeler	İş Niteliği ve Kendini Geliştirme	Yönetim ve Denetim Biçimi	Ödentiler	Çalışma Koşulları	Çalışanlar Arası İlişkiler
12	Okulda alınan kararlara katılma düzeyiniz.		,802			
13	Yöneticilerin sorunlarınızla yakından ilgilenme düzeyi		,802			
14	Yöneticilerin işin uzmanı olduğuna dair düşüncenizin düzeyi		,780			
15	Yöneticilerin çalışanlarına saygı duyma ve değer verme düzeyi		,753			
16	Yaptığımız işin yöneticiler tarafından takdir edilme düzeyi		,736			
17	Okulunuzda yöneticilerle kolay iletişim kurabilme düzeyiniz		,656			
18	Okulunuzda sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi		,644			
19	Okulunuzda çabalarımızın yönetimce desteklenme düzeyi		,541			
20	Aldığınız maaştan memnun olma düzeyiniz			,801		
21	Aldığınız maaşın eğitim düzeyinizle olan tutarlılığı			,800		
22	Sosyal yardımların (hastalık, doğum, ölüm, tedavi, kira, yakacak..vb.) yeterlilik düzeyi			,793		
23	Emekli olduğunuzda alacağınız ikramiyenin düzeyi			,752		
24	İşinizden elde ettiğiniz gelirin size rahat bir yaşam sağlama düzeyi			,742		
25	Aldığınız ücretin işinizi daha iyi yapabilmenize olanak sağlama düzeyi			,713		
26	Ders araç ve gereçlerinin yeterliliği				,828	
27	Çalıştığınız ortamı sağlıklı ve rahat bulma düzeyiniz				,789	
28	İşinizi yaparken kullandığınız araç gereç ve teknolojinin yeterliliği				,786	
29	Kütüphanenin yeterliliği				,736	
30	Spor ve dinlenme olanaklarının yeterliliği				,729	
31	Sınıfın ve öğretmenler odasının fiziksel koşullarının (ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik vb.) yeterliliği				,723	
32	Okulunuzun veya sınıfınızın fiziki yapısı itibari ile sizi derslere motive etme düzeyi				,706	
33	Okulunuzdaki öğrencilerin yeterlilikleri				,587	
34	Kantin ve yemekhane gibi beslenme olanaklarının yeterliliği				,570	
35	Sizinle aynı kademedeki öğretmen arkadaşlarınızla okul dışındaki ilişkilerinizin düzeyi					,798

M No	Maddeler	İş Niteliği ve Kendini Geliştirme	Yönetim ve Denetim Biçimi	Ödentiler	Çalışma Koşulları	Çalışanlar Arası İlişkiler
36	Sizinle aynı kademede çalışan öğretmen arkadaşımızla okul ortamında olan ilişkilerinizde duyduğunuz mutluluğun düzeyi					,747
37	Öğretmenler arasında dayanışma duygusunun yoğunluğu					,746
38	Yaşadığımız sorunları öğretmen arkadaşlarımızla paylaşma düzeyiniz					,736
39	Sizinle farklı kademede çalışan öğretmen arkadaşlarımızla okul ortamında olan ilişkilerinizden duyduğunuz mutluluğun düzeyi					,731
40	Sizinle farklı kademedeki öğretmen arkadaşlarımızla okul dışındaki ilişkilerinizin düzeyi					,730
41	Okulunuzdaki öğretmen arkadaşlarımızı eğlenceli bulma düzeyiniz					,707
42	Okuldaki görevli memur ve hizmetlilerle olan ilişkilerinizden duyduğunuz mutluluğun düzeyi					,508
	Faktörün Güvenirlilik Katsayısı (Alfa)	,8338	,9559	,8808	,9141	,8928
	Faktörün Varyansı Açıklama Oranı: %	8,804	20,385	9,657	12,928	11,124

4.6.4. Verilerin Çözümü ve Yorumu

Araştırmada alt problemlerin çözümüne ilişkin veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen ve ön denemesi yapılarak test edilen beşli likert tipi ölçek (İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Anketi) , örneklem dâhilinde toplanmıştır. Toplanan verilerin bilgisayar ortamına aktarılması ve verilerinin analizinde “SPSS for Windows 11.0” paket programı kullanılmıştır. Ayrıca, verilerin oluşturulması ve kontrol edilmesi sürecinde, tablo oluşturmada ve bazı grafiklerin hazırlanmasında, Excel 2003 Ofis programından da yararlanılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda gruplara ayrılan verilerin çözümlenmesinde öncelikle öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri ve alt boyutlardaki iş doyum düzeyleri saptanmaya çalışılmıştır. İlköğretim okullarında görev yapan sınıf ve özel sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin her maddenin mevcut iş doyum puanları likert ölçeğine göre hesaplanmıştır.

Veri toplama aracında verilen cevaplar likert ölçeğine göre: "hiç" seçeneği için (1), "az" seçeneği için (2), "orta" seçeneği için (3), "çok" seçeneği için (4), “Tam” seçeneği için ise 5 puan verilerek, her bir iş doyumunu derecesinin eşit dağılımını sağlamak ve sistematik bir

değerlendirme yapabilmek için sınıflandırılmış ve elde edilen veriler sayısal bir niteliğe dönüştürülmüştür.

Bu likert modelinde beş seçenek dört fark aralığına sahip olduğu için $4/5=0.80$ 'lik bir fark aralığı değeri hesaplanmıştır.

Aritmetik ortalamalara göre yapılan değerlendirmelerde esas alınan aralıklar ve anlamları aşağıdaki Tablo 4.4. 'de verilmiştir.

Tablo 4.4. Anket Maddelerinin Derece, Seçenek ve Puan Sınırları

Derece	Seçenekler	Puan Sınırları
1	Hiç	1,00-1,80
2	Az	1,81-2,60
3	Orta	2,61-3,40
4	Çok	3,41-4,20
5	Tam	4,21-5,00

Alt boyutlardaki her bir maddenin kendi arasında değerlendirilmesinde aritmetik ortalamalardan yararlanılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenini oluşturan iş doyumuna boyutlarına ilişkin algıların, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, hizmet yılı ve öğrenim durumu gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesinde: Görev yeri ve cinsiyet gibi iki alt kategorili bağımsız değişkenlerde t-Testi, yaş, kıdem ve öğrenim durumu gibi ikiden fazla alt kategorisi olan bağımsız değişkenlerde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

ANOVA sonucunda, gruplar arasında anlamlı farkların bulunması durumunda ise, bu farkların hangi gruplar arasında olduğunu görmek için: Grup varyanslarının eşit olduğu durumlarda Tukey HSD testi, grup varyansının eşit olmadığı durumlarda Dunnett C testi kullanılmıştır.

Bu çalışmada istatistiksel çözümlenmelerdeki anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.

4.6.5. Bulgular ve Yorum

Bu bölümde, araştırmadaki alt problemlere ilişkin bulguların istatistiksel çözümlemesi ve bunun sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

Alt problemlere ilişkin bulguların analiz ve yorumlanmasında önce, araştırma kapsamına giren ilköğretim okulu öğretmenlerinin kişisel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarını gösteren tablolar sunulmuştur.

4.6.5.1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı

Öğretmenlerin görev yerleri, yaş, cinsiyet, hizmet süreleri, bitirdikleri okul türleri ve okul yerlerine ilişkin dağılımları Tablo 4.5., Tablo 4.6., Tablo 4.7. ve Tablo 4.8.'de sunulmuştur.

Tablo 4.5. Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet ve Görev Yerlerine Göre Dağılımları

Görev Yeri	Kadın		Erkek		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Sınıf	240	67,6	115	32,4	355	100
Özel Sınıf	23	54,8	19	45,2	42	100
Toplam	263	66,2	134	33,8	397	100

Tablo 4.5.'deki verilere göre, Antalya il merkezinde görev yapan ve örneklemimiz kapsamında yer alan öğretmenlerden sınıf öğretmenlerinin yarısından çoğu kadın (% 67,6), yarıya yakını ise (%32,4) erkektir.

Örneklemimiz kapsamında yer alan özel sınıf öğretmenlerinin yarısından biraz fazlası kadın (%54,8), yarıya yakını ise erkektir (%45,2). Toplamda öğretmenlerin yarısından çoğu kadın (%66,2), yarıya yakını (%33,8) ise erkektir.

Tablo 4.6. Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin Yaş ve Görev Yerlerine Göre Dağılımları

Görev Yeri	30 ve daha az yaş		31-40 arası yaş		41-50 arası yaş		51 ve üzeri yaş		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Sınıf	36	10,1	173	48,7	126	35,5	20	6,6	355	100
Özel Sınıf	8	19	16	38,1	11	26,2	7	16,7	42	100
Toplam	44	11,1	189	47,6	137	34,5	27	6,8	397	100

Tablo 4.6.'daki verilere göre, Antalya il merkezinde görev yapan ve örneklemimiz kapsamına giren sınıf öğretmenlerinin: onda biri 30 ve daha az yaş grubunda (%10,1), neredeyse yarısı 31-40 yaş arası grubunda (%48,7), yarısına yakını 41-50 yaş arası grubunda (%35,5), onda birine yakını ise 51 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır (%6,6).

Örneklem kapsamımızdaki özel sınıf öğretmenlerinin: onda ikisi 30 ve daha az yaş grubunda (%19), yarıya yakını 31-40 yaş arası grubunda (%38,1), onda üçüne yakını 41-50

Sınıf	3	8	68	19,2	3	8	12	3,4	69	19,4	20	5,6	118	33,2	35	9,9	27	7,6	355	100
Özel Sınıf	-	-	7	16,7	1	2,4	1	2,4	4	9,5	5	11,9	22	52,4	-	-	2	4,8	42	100
Top.	3	8	75	18,9	4	1	13	3,3	73	18,4	25	6,3	140	35,3	35	8,8	29	7,3	397	100

Tablo 4.8.'deki verilere göre, örneklemimiz kapsamına giren sınıf öğretmenlerinin onda birine yakını İlköğretmen Okulu mezunu (% 8), onda ikisi 2 Yıllık Eğitim Enstitüsü mezunu (%19,2), onda birine yakını 3 Yıllık Eğitim Enstitüsü mezunu (%8), onda birine yakını Yüksek Öğretmen Okulu mezunu (%3,4), onda ikisi Ön Lisans mezunu (%19,4), onda birine yakını Ön lisans + Lisans Tamamlama mezunu (%5,6), yarıya yakını ise Eğitim Fakültesi mezunu (%33,2) ve onda birine yakını ise diğer fakültelerden (%7,6) mezundur.

Örneklemimiz kapsamına giren özel sınıf öğretmenlerinin onda ikisine yakını 2 Yıllık Eğitim Enstitüsü mezunu (% 16,7), onda birine yakını 3 Yıllık Eğitim Enstitüsü mezunu (%2,4), onda birine yakını Yüksek Öğretmen Okulu mezunu (%2,4), onda biri Ön Lisans mezunu, (%9,5) onda biri Ön lisans + Lisans Tamamlama mezunu (%11,9) yarısı Eğitim Fakültesi mezunu (%52,4) ve onda birine yakını ise diğer fakültelerden (%4,8) mezundur.

4.6.5.2. İlköğretim Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumları Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın problem cümlesi: ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve özel sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi ile ilgilidir. Bu problemin amaca uygun olarak betimlenebilmesi için, ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin, ölçekle ilgili olarak ikinci bölümde verdikleri yanıtlar çözümlenmiş; çözümlenme sonucunda elde edilen veriler frekans ve yüzdelerle ifade edilerek var olan durum betimlenmiştir.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin verilerin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları alınarak doyum düzeyi saptanmaya çalışılmıştır. Yapılan çözümlenme sonunda 397 öğretmenin iş doyum düzeyi ortalaması ($\bar{X}=3,14$), Standart sapması ($,55978$) olarak hesaplanmıştır. Ortalama iş doyum düzeyi değerinin $\bar{X}= 2,61-3,40$ (Tablo 4.4'e bkz.) arasında olduğu göz önünde bulundurulduğunda, sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin orta düzeyde doyumlu oldukları söylenebilir.

İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum ölçeğindeki her bir soruya verdikleri cevaplara göre ortalama puanları Tablo 4.9.'da sunulmuştur.

Tablo 4.9. Deneklerin İş Doyum Ölçeğindeki Sorulara Verdikleri Cevapların Ortalama Puanları

Anket Maddeleri	\bar{X}	Ort. Seçenek
1. İşinizi severek yapma duygunuzun düzeyi	4,40	Tam
2. Kendinizi bu mesleğe yakıştırma düzeyiniz	4,35	Tam
3. Yeteneklerinize uygun bir işte çalıştığınıza olan inancınız	4,02	Çok
4. Yeni bir meslek seçme şansınız olsa yine öğretmenlik seçme isteğinizin düzeyi	3,89	Çok
5. Yaptığınız işin size başarı duygusu tattırması	3,75	Çok
6. İşinizi yaparken kendinizi geliştirdiğinize olan inancınız	3,73	Çok
7. İşinizle ilgili karşılaştığınız sorunların çözülmesinde okul yönetiminden anlayış ve yardım görme düzeyiniz	3,34	Orta
8. Okul yönetiminin çalışanlar arasındaki çatışmaları yönetmedeki başarısı	3,30	Orta
9. İşinizle ilgili konularda okul yönetiminin size olan güvenleri	3,98	Çok
10. Okul yönetiminin yenilik ve değişikliklerle ilgili önerilerinizi dikkate almaları	3,47	Çok
11. Okul yönetiminin ve denetmenlerin eşit ve tutarlı davranma düzeyleri	3,26	Orta
12. Okulda alınan kararlara katılma düzeyiniz.	3,62	Çok
13. Yöneticilerin sorunlarınızla yakından ilgilenme düzeyi	3,45	Çok
14. Yöneticilerin işin uzmanı olduğuna dair düşüncenizin düzeyi	3,34	Orta
15. Yöneticilerin çalışanlarına saygı duyma ve değer verme düzeyi	3,60	Çok
16. Yaptığınız işin yöneticiler tarafından takdir edilme düzeyi	3,42	Çok
17. Okulunuzda yöneticilerle kolay iletişim kurabilme düzeyiniz	3,91	Çok
18. Okulunuzda sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi	3,44	Çok
19. Okulunuzda çabalarınızın yönetimce desteklenme düzeyi	3,43	Çok
20. Aldığınız maaştan memnun olma düzeyiniz	2,09	Az
21. Aldığınız maaşın eğitim düzeyinizle olan tutarlılığı	2,02	Az
22. Sosyal yardımların (hastalık, doğum, ölüm, tedavi, kira, yakacak..vb.) yeterlilik düzeyi	1,86	Az
23. Emekli olduğunuzda alacağınız ikramiyenin düzeyi	1,77	Hiç
24. İşinizden elde ettiğiniz gelirin size rahat bir yaşam sağlama düzeyi	2,00	Az
25. Aldığınız ücretin işinizi daha iyi yapabilmenize olanak sağlama düzeyi	2,12	Az
26. Ders araç ve gereçlerinin yeterliliği	2,60	Az
27. Çalıştığınız ortamı sağlıklı ve rahat bulma düzeyiniz	2,76	Orta
28. İşinizi yaparken kullandığınız araç gereç ve teknolojinin yeterliliği	2,67	Orta
29. Kütüphanenin yeterliliği	2,47	Az
30. Spor ve dinlenme olanaklarının yeterliliği	2,25	Az
31. Sınıfın ve öğretmenler odasının fiziksel koşullarının (ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik vb.) yeterliliği	2,84	Orta
32. Okulunuzun veya sınıfınızın fiziki yapısı itibari ile sizi derslere motive etme düzeyi	2,88	Orta

33. Okulunuzdaki öğrencilerin yeterlilikleri	2,77	Orta
34. Kantin ve yemekhane gibi beslenme olanaklarının yeterliliği	2,20	Az
35. Sizinle aynı kademedeki öğretmen arkadaşlarınızla okul dışındaki ilişkilerinizin düzeyi	3,17	Orta
36. Sizinle aynı kademedeki çalışan öğretmen arkadaşlarınızla okul ortamında olan ilişkilerinizde duyduğunuz mutluluğun düzeyi	3,90	Çok
37. Öğretmenler arasında dayanışma duygusunun yoğunluğu	3,31	Orta
38. Yaşadığınız sorunları öğretmen arkadaşlarınızla paylaşma düzeyiniz	3,29	Orta
39. Sizinle farklı kademedeki çalışan öğretmen arkadaşlarınızla okul ortamında olan ilişkilerinizden duyduğunuz mutluluğun düzeyi	3,69	Çok
40. Sizinle farklı kademedeki öğretmen arkadaşlarınızla okul dışındaki ilişkilerinizin düzeyi	2,87	Orta
41. Okulunuzdaki öğretmen arkadaşlarınızı eğlenceli bulma düzeyiniz	3,42	Çok
42. Okuldaki görevli memur ve hizmetlilerle olan ilişkilerinizden duyduğunuz mutluluğun düzeyi	3,17	Orta

Deneklere uygulanan iş doyum anketinden elde edilen verilerin istatistiksel analizleri sonucunda; İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin algılan, madde sayısı bazında, genel olarak olumlu yönde gerçekleşmiştir. Bu bulgulardan hareketle ölçek maddeleri genel olarak irdelendiğinde, öğretmenlerin ortalamasının ne altında ne de üzerinde bir iş doyum düzeyine sahip oldukları söylenebilmektedir.

Aritmetik ortalamaya göre, ankete katılan öğretmenlerin; toplam 2 maddeyi "Tam", toplam 16 maddeyi "Çok", toplam 14 maddeyi "Orta", toplam 9 maddeyi "Az", toplam 1 maddeyi de "Hiç" şeklinde cevapladıkları görülmektedir. Bu sonuçlara göre öğretmenler tarafından; madde 1 ($\bar{X} = 4,40$) "İşinizi severek yapma duygunuzun düzeyi." ve madde 2 ($\bar{X} = 4,35$) "Kendinizi bu mesleğe yakıştırma düzeyiniz." olmak üzere iki maddeden çok yüksek doyum sağladıkları söylenebilmektedir.

Madde 3 ($\bar{X} = 4,02$) "Yeteneklerinize uygun bir işte çalıştığınıza olan inancınız", madde 4 ($\bar{X} = 3,89$) "Yeni bir meslek seçme şansınız olsa yine öğretmenlik seçme isteğinizin düzeyi.", madde 9 ($\bar{X} = 3,98$) "İşinizle ilgili konularda okul yönetiminin size olan güvenleri.", madde 10 ($\bar{X} = 3,47$) "Okul yönetiminin yenilik ve değişikliklerle ilgili önerilerinizi dikkate almaları", madde 12 ($\bar{X} = 3,62$) "Okulda alınan kararlara katılma düzeyiniz.", madde 13 ($\bar{X} = 3,45$) "Yöneticilerin sorunlarınızla yakından ilgilenme düzeyi.", madde 15 ($\bar{X} = 3,60$) "Yöneticilerin çalışanlarına saygı duyma ve değer verme düzeyi.", madde 16 ($\bar{X} = 3,42$) "Yaptığımız işin yöneticiler tarafından takdir edilme düzeyi.", madde 17 ($\bar{X} = 3,91$) "Okulunuzda yöneticilerle kolay iletişim kurabilme düzeyiniz.", madde 18 ($\bar{X} = 3,44$) "Okulunuzda sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi.", madde 19 ($\bar{X} = 3,43$) "Okulunuzda çabalarınızın yönetimce desteklenme düzeyi.", madde 5 ($\bar{X} = 3,75$) "Yaptığımız işin size başarı duygusu tattırması.", madde 6 ($\bar{X} = 3,73$) "İşinizi yaparken

kendinizi geliştirdiğinize olan inancınız.", madde 36 ($\bar{X}= 3,90$) "Sizinle aynı kademede çalışan öğretmen arkadaşınızla okul ortamında olan ilişkilerinizde duyduğunuz mutluluğun düzeyi.", madde 39 ($\bar{X}=3,69$) " Sizinle farklı kademede çalışan öğretmen arkadaşlarınızla okul ortamında olan ilişkilerinizden duyduğunuz mutluluğun düzeyi", madde 41 ($\bar{X}=3,42$) "Okulunuzdaki öğretmen arkadaşlarınızı eğlenceli bulma düzeyiniz." olmak üzere toplam 16 maddeden de yüksek düzeyde doyum sağladıkları söylenebilmektedir.

Madde 20 ($\bar{X}= 2.09$) "Aldığımız maaştan memnun olma düzeyiniz.", madde 21 ($\bar{X}= 2,02$) "Aldığımız maaşın eğitim düzeyinizle olan tutarlılığı.", madde 22 ($\bar{X}=1,86$) "Sosyal yardımların (hastalık, doğum, ölüm, tedavi, kira, yakacak..vb.) yeterlilik düzeyi", madde 24 ($\bar{X}= 2,00$) "İşinizden elde ettiğiniz gelirin size rahat bir yaşam sağlama düzeyi", madde 25 ($\bar{X}= 2,12$) "Aldığımız ücretin işinizi daha iyi yapabilmenize olanak sağlama." madde 30 ($\bar{X}= 2,25$) " Spor ve dinlenme olanaklarının yeterliliği.", madde 34 ($\bar{X}= 2,20$) "Kantin ve yemekhane gibi beslenme olanaklarının yeterliliği.", madde 29 ($\bar{X}=2,47$) " Kütüphanenin yeterliliği." madde 26 ($\bar{X}=2,60$) "Ders araç ve gereçlerinin yeterliliği" olmak üzere 9 maddeden düşük düzeyde doyum sağladıkları söylenebilir.

Çok düşük doyum sağladıkları tek maddenin ise: madde 23 ($\bar{X}=1,78$) "Emekli olduğunuzda alacağınız ikramiyenin düzeyi" olduğu görülmektedir.

4.6.5.3. İlköğretim Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumları Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerin iş doyumları alt boyutlarının her birine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri de Tablo 4.10.'da sunulmuştur.

Tablo 4.10. İlköğretim Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Boyutlarının Her Birine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İş Doyumu Alt Boyutları	N	\bar{X}	S
İş Niteliği ve Kendini Geliştirme	397	4,0227	,68976
Yönetim ve Denetim Biçimi	397	3,5100	,87026
Ödentiler	397	1,9819	,67443
Çalışma Koşulları	397	2,6085	,78601
Çalışanlar Arası İlişkiler	397	3,3552	,75370
Toplam	397	3,1423	,55978

Tablo 4.10. incelendiğinde, Öğretmenler, "İş Niteliği ve Kendini Geliştirme", "Yönetim ve Denetim Biçimi", "Çalışanlar Arası İlişkiler" alt boyutlarında "çok" ve "tam" şeklinde görüş belirterek yüksek düzeyde doyumlu olduklarını; "Çalışma Koşulları", alt

boyutlarında ", "az" ve "orta" şeklinde görüş belirterek orta düzeyde doyumlu olduklarını; "Ödentiler" boyutunda "az" ve "hiç" şeklinde görüş belirterek düşük düzeyde doyumlu olduklarını belirtmişlerdir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenleri; en yüksek doyumun ($\bar{X}=4,02$) "İş Niteliği ve Kendini Geliştirme", en düşük doyumun ise ($\bar{X}=1,98$) "Ödentiler" alt boyutunda olduğunu belirtmişlerdir. Balcı'nın (1985) eğitim yöneticilerinin iş doyumlarını belirlemeye yönelik yaptığı araştırmada da katılımcılar, en yüksek doyumunu iş ve niteliğinden en düşük doyumunu da ücretten sağlamışlardır. Diğer alt boyutlarda, öğretmenlerin iş doyum değerleri sırasıyla Yönetim ve Denetim Biçimi ($\bar{X}=3,51$), Çalışanlar Arası İlişkiler ($\bar{X}=3,35$) ve Çalışma Koşulları alt boyutlarında ise ($\bar{X}=2,61$)'dir. Alt boyutlar tek tek ele alındığında:

Tablo 4.11. İş Niteliği ve Kendini Geliştirme Boyutundaki Maddelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İŞ DOYUM DÜZEYİ		DEĞERLER		
Md.	Ölçek maddeleri	N	\bar{X}	S
1.	İşinizi severek yapma duygunuzun düzeyi	397	4,40	,7435
2.	Kendinizi bu mesleğe yakıştırma düzeyiniz	397	4,35	,7253
3.	Yeteneklerinize uygun bir işte çalıştığınıza olan inancınız	397	4,02	,9596
4.	Yeni bir meslek seçme şansınız olsa yine öğretmenlik seçme isteğinizin düzeyi	397	3,89	1,209
5.	İşinizi yaparken kendinizi geliştirdiğinize olan inancınız	397	3,75	,9391
6.	Yaptığınız işin size başarı duygusu tattırması	397	3,73	,9390

Tablo 4.11.'deki faktörlere bakıldığında; İş niteliği ve kendini geliştirme alt boyutunda en yüksek değer ($\bar{X}=4,40$) "İşinizi severek yapma duygunuzun düzeyi" faktörüne verildiği görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin yüksek düzeyde doyum algıladıklarını göstermektedir. Buna göre, öğretmenlerin işlerini severek ve isteyerek yapmalarından dolayı kendilerini mesleğe adanmalarının iş doyumlarının yüksek çıkmasına sebep olduğu söylenebilir.

En düşük değer ise ($\bar{X}=3,73$) "Yaptığınız işin size başarı duygusu tattırması" faktörüne verildiği görülmektedir. Bu bulgu, diğer faktörlere göre düşük çıkmasına rağmen, öğretmenlerin yüksek düzeyde doyum algıladıklarını göstermektedir.

Johnson ve Johnson (1999) işin kendisiyle ilgili olan iç faktörlerin daha çok doyum etkilediğini belirtmektedir. Bunlar başarı hissi veya kendine verilen değer, mesleki büyüme ve mesleki gelişme ve işteki destekleyici çevre gibi şeyleri içermektedir. İş doyumunu için güçlü katkıda bulunanlar bireysel sorumluluk, işe meydan okuma, başarı için gelişme ve olanaklar

ve etkin olarak görevin yerine getirilme amacının başarısını da içermektedir (DeBruyne, 2001, s.6). Dolayısıyla araştırmamızdaki öğretmenlerin başarıma duygusu ve işten memnuniyeti göz önüne alındığında, öğretmenlerin daha çok iç faktörlerle doyumlu oldukları söylenebilir.

Tablo 4.12. Yönetim ve Denetim Biçimi Boyutundaki Maddelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İŞ DOYUM DÜZEYİ		DEĞERLER		
Md	Ölçek maddeleri	N	\bar{X}	S
7.	İşinizle ilgili karşılaştığımız sorunların çözülmesinde okul yönetiminden anlayış ve yardım görme düzeyiniz	397	3,34	1,159
8	Okul yönetiminin çalışanlar arasındaki çatışmaları yönetmedeki başarısı	397	3,30	1,111
9.	İşinizle ilgili konularda okul yönetiminin size olan güvenleri	397	3,98	,9691
10.	Okul yönetiminin yenilik ve değişikliklerle ilgili önerilerinizi dikkate almaları	397	3,47	1,095
11.	Okul yönetiminin ve denetmenlerin eşit ve tutarlı davranma düzeyleri	397	3,26	1,060
12.	Okulda alınan kararlara katılma düzeyiniz	397	3,62	,9905
13.	Yöneticilerin sorunlarınızla yakından ilgilenme düzeyi	397	3,45	1,113
14.	Yöneticilerin işin uzmanı olduğuna dair düşüncenizin düzeyi	397	3,34	1,159
15.	Yöneticilerin çalışanlara saygı duyma ve değer verme düzeyi	397	3,59	1,086
16.	Yaptığınız işin yöneticiler tarafından takdir edilme düzeyi	397	3,42	1,153
17.	Okulunuzdaki yöneticilerle kolay iletişim kurabilme düzeyiniz	397	3,91	1,010
18.	Okulunuzda sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi	397	3,44	1,010
19.	Okulunuzda çabalarınızın yönetimce desteklenme düzeyi	397	3,43	1,145

Tablo 4.12.'deki faktörlere bakıldığında; öğretmenlerin yönetim biçimi ve denetimi alt boyutunda en yüksek değerleri ($\bar{X}=3.98$) "İşinizle ilgili konularda okul yönetiminin size olan güvenleri" ve ($\bar{X}=3,91$) "Okulunuzdaki yöneticilerle kolay iletişim kurabilme düzeyiniz" faktörlerine verdikleri görülmektedir.

En düşük değer ise ($\bar{X}=3,26$) "Okul yönetiminin ve denetmenlerin eşit ve tutarlı davranma düzeyleri" faktörüne verilmiştir.

Buna göre, yöneticilerin öğretmenlerle kolay iletişim kurabildikleri, çeşitli konularda öğretmenlere lider desteği sağladıkları ve okulda bir güven kültürü geliştirdikleri söylenebilir. Polat'ın (2007, s.32-39) yaptığı bir araştırmada da, öğretmenlerin okul yöneticilerine yüksek düzeyde güvendikleri ortaya çıkmıştır. Bu bulgular, araştırma bulgularımızla paralellik göstermekle birlikte, araştırmamızdaki öğretmenlerin, okul yöneticilerinin işin uzman

olduğuna dair düşünceleri ve okul yönetiminin ve denetmenlerin eşit ve tutarlı davranma düzeyleri faktörlerinin diğer faktörlere oranla düşük düzeyde olması: yönetici öğretmen arasındaki iletişimin sisteminin yeterince açık olmadığı, yönetici-öğretmen arasında bilgi paylaşımının fazla olmadığı izlenimini uyandırmaktadır.

Putti ve Aryee'nin (1990, s.40) belirttiğine göre, yapılan araştırmalar işğörene ulaşan bilgi miktarındaki artışın işğören tatmini ve adalet algılaması üzerinde olumlu etkiler yaptığını göstermektedir (Doğan, 2002, s.72). Ayrıca, Çetin ve Özcan'ın (2004, s.20) araştırmasında okul yöneticilerinin öğretmenlere karşı hoşgörölü ve adaletli davranmalarının ve yönetici olmanın sorumluluğunu etik ilkelere bağlı olarak yerine getirmelerinin, iş doyumunu ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bununla birlikte, faktörlerin, genel aritmetik ortalamaları dikkate alındığında yönetim ve denetim boyutunda öğretmenlerin iyi düzeyde doyumlu oldukları söylenebilir.

Tablo 4.13. Ödentiler Boyutundaki Maddelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İŞ DOYUM DÜZEYİ		DEĞERLER		
Md	Ölçek maddeleri	N	\bar{X}	S
20	Aldığınız maaştan memnun olma düzeyiniz	397	2,09	,9406
21.	Aldığınız maaşın eğitim düzeyinizle olan tutarlılığı	397	2,02	,8801
22.	Sosyal yardımların (hastalık, doğum, ölüm, tedavi, kira, yakacak vb.) yeterlilik düzeyi	397	1,86	,8486
23.	Emekli olduğunuzda alacağınız ikramiyenin düzeyi	397	1,77	,7186
24.	İşinizden elde ettiğiniz gelirin size rahat bir yaşam sağlama düzeyi	397	2,00	,8195
25.	Aldığınız ücretin işinizi daha iyi yapabilmenize olanak sağlama düzeyi	397	2,12	,8879

Tablo 4.13.'deki faktörlere bakıldığında; Ödentiler alt boyutunda en yüksek değeri ($\bar{X}=2.12$) "Aldığınız ücretin işinizi daha iyi yapabilmenize olanak sağlama düzeyi" faktörüne verdikleri görölmektedir. Bu bulgu, en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olmasına rağmen, bu faktörde öğretmenlerin düşük düzeyde doyum algıladıklarını göstermektedir. Buna göre, öğretmenlerin kendilerini mesleki açıdan daha iyi geliştirebilmeleri ve bunları öğrencileriyle paylaşabilmeleri dolayısıyla, aldıkları ücreti yetersiz olarak görmemelerinin iş doyumlarının düşük çıkmasına sebep olduğu söylenebilir.

En düşük değer ise ($\bar{X}=1.77$) "Emekli olduğunuzda alacağınız ikramiyenin düzeyi" faktörüne verilmiştir. Bu faktörde algılanan doyumsuzluk, öğretmenlerin emekli olduklarında alacakları ikramiyeyi, çalışmalarının karşılığı olmadığını düşünmelerinden ve iyi bir gelecek için yeterli görmemelerinden kaynaklanabilir.

Akçay'ın (1994) emekliliği yaklaşmış emekli adayı konumundaki öğretmenlerle yaptığı bir araştırmada, emeklilikte mali durumla ilgili kaygıların diğer kaygılardan yüksek olduğu, öğretmenlerin en yüksek kaygı düzeylerinin, emekli maaşlarının yetersizliğine ilişkin kaygıları olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgu araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Tablo 4.14. Çalışma Koşulları Boyutundaki Maddelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İŞ DOYUM DÜZEYİ		DEĞERLER		
Md	Ölçek maddeleri	N	\bar{X}	S
26	Ders araç ve gereçlerinin yeterliliği	397	2,60	1,008
27.	Çalıştığınız ortamı sağlıklı ve rahat bulma düzeyiniz	397	2,76	1,071
28.	İşinizi yaparken kullandığınız araç gereç ve teknolojilerin yeterliliği	397	2,68	1,006
29.	Kütüphanenin yeterliliği	397	2,48	1,028
30.	Spor ve dinlenme olanaklarının yeterliliği	397	2,25	,9630
31.	Sınıfın ve öğretmenler odasının fiziksel koşullarının (ısıtma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik vb.)yeterliliği	397	2,84	1,185
32.	Okulunuzun veya sınıfınızın fiziki yapısı itibari ile sizi derslere motive etme düzeyi	397	2,88	1,146
33.	Okulunuzdaki öğrencilerin yeterlikleri	397	2,77	,7684
34.	Kantin ve yemekhane gibi beslenme olanaklarının yeterliliği	397	2,20	,9514

Tablo 4.14.'deki faktörlere bakıldığında; öğretmenlerin çalışma koşulları alt boyutunda en yüksek değeri ($\bar{X}=2.88$) "Okulunuzun veya sınıfınızın fiziki yapısı itibari ile sizi derslere motive etme düzeyi" faktörüne verdikleri görülmektedir. Bu bulgu, bu faktörde öğretmenlerin orta düzeyde doyumlu olduklarını göstermektedir. Buna göre, orta düzeyde doyumun sebebi, son yıllarda ilköğretim okullarının fiziki olarak yeniden yapılandırılması çalışmalarının hızlandırılması ve okul aile birliklerinin faaliyetlerinin işlerlik kazandırılması sonucu oluşan değişimlerden ve bu değişimin öğretmenlerce olumlu olarak algılanmasından kaynaklanabilir.

En düşük değer ise ($\bar{X}=2,20$) "Kantin ve yemekhane gibi beslenme olanaklarının yeterliliği" faktörüne verilmiştir. Buradaki düşük doyum, okullarda öğretmenlerin ders arası ve öğle tatillerinde yeterince beslenebilmeleri için gerekli yemekhane ve kantin gibi olanakların istenen düzeyde olmamasından kaynaklanabilir.

Tablo 4.15.'deki faktörlere bakıldığında; Çalışanlar arası ilişkiler alt boyutunda en yüksek değeri ($\bar{X}=3.90$) "Sizinle aynı kademedeki çalışan öğretmen arkadaşınızla okul

ortamında olan ilişkilerinizde duyduğunuz mutluluğun düzeyi" faktörüne verdikleri görülmektedir. Bu bulgu, bu faktörde öğretmenlerin yüksek düzeyde doyum algıladıklarını göstermektedir. Buna göre, öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla formal ve informal olarak olumlu ilişkiler kurmalarının yüksek doyuma sebebiyet verdiği söylenebilir.

En düşük değer ise ($\bar{X}=2.86$) "Sizinle farklı kademede arkadaşlarınızla okul dışındaki ilişkilerinizin düzeyi" faktörüne verildiği görülmektedir. Bu bulgu, bu faktörde öğretmenlerin orta düzeyde doyum algıladıklarını göstermektedir. Buna göre, orta düzeyde doyumunu sebebi, öğretmenlerin farklı kademede öğretmenlerle okulda yeteri kadar birada olamamalarından (okulların çoğunun ikili öğretim yapması, farklı kademelerdeki öğretmenlerinin ayrı zamanlarda okulda olması) dolayısıyla formal ve informal ilişki kuramamaları neticesinde, okul dışında da bu tür ilişkilerini devam ettirememelerinden kaynaklanabilir.

Tablo 4.15. Çalışanlar Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İŞ DOYUM DÜZEYİ		DEĞERLER		
Md.	Ölçek maddeleri	N	\bar{X}	S
35	Sizinle aynı kademede öğretmen arkadaşlarınızla okul dışındaki ilişkilerinizin düzeyi	397	3,17	1,037
36.	Sizinle aynı kademede çalışan öğretmen arkadaşınızla okul ortamında olan ilişkilerinizde duyduğunuz mutluluğun düzeyi	397	3,90	,8275
37.	Öğretmenler arasında dayanışma duygusunun yoğunluğu	397	3,31	1,090
38.	Yaşadığınız sorunları öğretmen arkadaşlarınızla paylaşma düzeyiniz	397	3,29	1,014
39.	Sizinle farklı kademede çalışan öğretmen arkadaşlarınızla okul ortamında olan ilişkilerinizden duyduğunuz mutluluğun düzeyi	397	3,69	,9057
40.	Sizinle farklı kademede öğretmen arkadaşlarınızla okul dışındaki ilişkilerinizin düzeyi	397	2,86	1,091
41.	Okulunuzdaki öğretmen arkadaşlarınızı eğlenceli bulma düzeyiniz	397	3,42	,9469
42.	Okuldaki görevli memur ve hizmetlilerle olan ilişkilerinizden duyduğunuz mutluluğun düzeyi	397	3,17	1,032

4.4.5.4. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde ilköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş niteliği ve kendini geliştirme, yönetim ve denetim biçimi, ödentiler, çalışma koşulları ve çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeyleri, görev yeri, yaş, cinsiyet, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre karşılaştırılmıştır. Elde edilen bulgular ortaya konularak yorumlanmıştır.

4.6.5.4.1. Araştırmaya Katılan Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yeri Değişkenine İlişkin Bulguları

Bu bölümde ilköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş niteliği ve kendini geliştirme, yönetim ve denetim biçimi, ödentiler, çalışma koşulları, çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeylerinin, görev yeri değişkenine göre elde edilen bulgularına ve yorumlarına yer verilmiştir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyum düzeyleri ile görev yerleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 4.16.'da sunulmuştur

Tablo 4.16. İş Niteliği ve Kendini Geliştirme Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Görev Yeri Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları

Görev Yeri	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Sınıf Öğretmeni	355	4,0056	,69171	395	1,433	,153
Özel Sınıf Öğretmeni	42	4,1667	,66361			

Görev yerlerine göre, iş niteliği ve kendini geliştirme boyutuna ilişkin olarak, t-Testi ile yapılan hesaplamalarda, iş niteliği ve kendini geliştirme boyutu ile görev yeri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır [$t_{(395)} = 1.433$, $p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yerlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında her iki grubun da işleriyle ve kendini geliştirmeye ilgili olarak iyi düzeyde doyum sağladıkları görülmektedir.

Fakat yapılan çalışmalardan bazıları, özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumlarının iyi düzeyde olmadığını göstermektedir. Sucuoğlu ve Kuloğlu'nun (1996, s.44-60), özel eğitim öğretmenleri ile normal çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişliklerini değerlendirmeye yönelik yaptıkları çalışmada, özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerin "kendini, yaptığı işle ilgili olarak yetersiz hissederek, yaptığı işten doyum alamama" ile ilgili alt ölçek puanlarının normal sınıfta çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin mesleki doyum sağlamasında; öğrenci özelliklerinin, öğretmenlerin bu iş için hazır olmamalarının ve çocukları kontrol etmede güçlüklerinin olmasının etkili olduğu; bu nedenle özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin ortaya çıktığı belirlenmiştir.

Ergenekon (2004), işe yeni başlayan zihin özürlüler öğretmenlerinin mesleki sorunlarının belirlenmesi ve bu sorunları gidermeye yönelik önerilerin geliştirilmesi adlı

araştırmasında, görüşme yaptığı 17 öğretmenden yalnız bir tanesinin işini sevdiği, bir kişinin ise kendini geliştirmek istediği ortaya çıkmıştır.

Billingsley (1995), üç yıllık boylamsal araştırmasında Tennessee'deki özel eğitim öğretmenlerinin işten ayrılma oranının % 6-8 arasında değiştiğini ve ayrılma nedeni olarak % 52'sinin görevden memnuniyetsizliği gösterdiklerini saptamıştır.

Buna göre, alan yazındaki genel görüşün aksine, araştırmamızdaki öğretmenlerin işleriyle ilgili olarak iyi düzeyde doyumlu olmaları, bu öğretmenlerin işlerini benimsemelerinin ve başka bağımsız faktörlerden de etkilendiklerinin bir göstergesi olabilir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin yönetim ve denetim biçimi boyutundaki iş doyum düzeyleri ile görev yerleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 4.17.'de sunulmuştur.

Tablo 4.17. Yönetim ve Denetim Biçimi Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Görev Yeri Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları

Görev Yeri	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Sınıf Öğretmeni	355	3,4648	,87368	395	3,039	,003
Özel Sınıf Öğretmeni	42	3,8919	,74639			

Görev yerlerine göre, yönetim ve denetim boyutuna ilişkin olarak, t-Testi ile yapılan hesaplamalarda, yönetim ve denetim biçimi boyutu ile görev yeri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$t_{(395)} = 3.039, p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun yönetim ve denetim biçimi boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yerlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Özel sınıf öğretmenlerinin yönetim ve denetim biçimi boyutunda, görev yeri değişkenine ilişkin iş doyum düzeyleri ($\bar{X}=3,89$), sınıf öğretmenlerine ($\bar{X}=3,46$), göre daha yüksektir. Buna göre özel sınıf öğretmenlerinin, sınıf öğretmenlerine oranla okul yönetiminden daha çok memnun olduğu söylenebilir.

Özel sınıf öğretmenlerinin, sınıf öğretmenlerine oranla, okul yönetiminden ve denetim biçiminden daha çok memnun olmasının çeşitli sebepleri olabilir. En önemli sebeplerden birisi, okul yönetiminin bu öğretmenlere karşı oluşturduğu yönetim tarzı ve yaklaşım biçimi olabilir. Özel eğitim, uzmanlık gerektiren önemli alanlardan birisidir. Fakat ne yazık ki, genellikle okul yöneticilerinin, bu uzmanlık alanında gerekli yeterliliğe sahip olduğu söylenememektedir.

Çiftçi'nin (1987) özel alt sınıf öğretmenlerinin sorunları ile ilgili yaptığı bir araştırma, öğretmenlerin %57,4'ünün okul yönetimi ile sorunları olduğunu, bu öğretmenlerin %75'inin, sorun olarak yönetimin geri zekâlıların eğitiminden anlamamaları gösterilmiştir. Ayrıca,

öğretmenlerin %83,33'ü müfettişlerle ilişkilerinde sorunlar olduğunu ve bu öğretmenlerin %82,85'i de müfettişlerin geri zekâlıların eğitiminden anlamadıklarını belirtmiştir.

Okul yöneticileri, özel eğitim alanında yeteri kadar bilgiye ve beceriye sahip olmadıkları için, uzmanlıklarını kullanamamakta, bu tutum ve davranışları, özel sınıf öğretmenlerinin mesleki anlamda daha rahat hareket etmesini, yönetsel baskı ve denetimlerden uzak durmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla, özel eğitimi ilgilendiren konularda özel sınıf öğretmenin görüş ve önerilerinin dikkate alınması, özel sınıf öğretmenlerinin kararlara katılımının sağlanması ve kişisel çabalarının yönetimce desteklenmesi, özel sınıf öğretmeni ve yönetici arasındaki karşılıklı iletişim ve güveni daha da artırmakta ve neticesinde de iş doyumunu olumlu yönde geliştirerek artmaktadır.

Perie ve Baker (1997) daha büyük özerkliğe sahip öğretmenlerin, daha az özerkliğe sahip öğretmenlerin iş doyumlarından daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ve öğretmenlerin sınıflarında ve okul kararlarında söz sahibi olmalarının onların uzun vadeli iş doyumlarının artmasına yardımcı olacağını belirtmiştir (DeBruyne, 2001, s.5).

Ayrıca özel sınıf öğretmenliğinin zorluğuna ilişkin yöneticilerin kişisel kanaatleri sebebiyle ve özel sınıf öğretmenlerinin hem ülke genelinde, hem il genelinde, hem de okul bazında sayılarının az olması ve bu tür öğretmenlere çok ihtiyaç duyulması nedeniyle, yöneticilerin özel sınıf öğretmenlerine daha ılımlı ve olumlu yaklaştığı söylenebilir. Bununla birlikte okul yöneticileri, özel sınıf öğretmenlerini okulda tutmak ve işten ayrılmalarını engellemek için daha anlayışlı ve hoşgörülü davranıyor olabilir.

Sung'un (1999) yaptığı bir araştırmada öğretmenler iş, ödeme, meslektaşlar arası ilişkiler ve denetimle ilgili doyum sağlamalarına rağmen, öğretmenlerin %52'sinin şimdiki işlerinden ayrılmayı düşündükleri tespit edilmiştir.

Başaran'ın (2001, s.41–53) özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin çalışma koşulları ile ilgili olarak yaptığı bir araştırmada, öğretmenlerin %25'inin meslekten ayrılmak istediğini, bunlardan sınıf öğretmeni olanların ilköğretime geçmek istediklerini belirlenmiştir. Çiftçi'nin (1987) çalışmasında, öğretmenlerin %52,38'inin verimli çalışma ortamının olmaması ve alt özel sınıflarda görev yapmanın zor olması gibi sebeplerden dolayı normal sınıflara geçmek istedikleri belirtilmiştir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin ödentiler boyutundaki iş doyum düzeyleri ile görev yerleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 4.18.'de sunulmuştur.

Tablo 4.18. Ödentiler Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Görev Yeri Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Görev Yeri	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Sınıf Öğretmeni	355	1,9836	,68235	395	,139	,890
Özel Sınıf Öğretmeni	42	1,9683	,61070			

Görev yerlerine göre, ödentiler boyutuna ilişkin olarak, t-Testi ile yapılan hesaplamalarda, ödentiler boyutu ile görev yeri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır [$t_{(395)} = .139$, $p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun ödentiler boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yerlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Aritmetik ortalamalar, her iki öğretmen grubunun ödentiler boyutunda, düşük düzeyde doyumlu olduklarını göstermektedir.

Özel ve sınıf öğretmenlerinin maaşlarının eşit düzeyde olması, diğer ödeneklerinin ve ikramiyelerinin eşit düzeyde tutulması, bu iki öğretmen grubunun ödentiler boyutunda aralarında fark olmamasını sağlamış olabilir. Fakat özel sınıf öğretmenlerinin ek ders ücretlerini %25 zamlı almasının bir fark olarak tabloya yansımamış olması, özel sınıf öğretmenlerinin bu ek ders farkını yeterli olarak görmemesinden ve emeğinin karşılığı olmadığı düşüncesinden kaynaklanabilir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin çalışma koşulları boyutundaki iş doyum düzeyleri ile görev yerleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 4.19.'da sunulmuştur.

Tablo 4.19. Çalışma Koşulları Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Görev Yeri Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları

Görev Yeri	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Sınıf Öğretmeni	355	2,6128	,78382	395	,322	,747
Özel Sınıf Öğretmeni	42	2,5714	,81301			

Görev yerlerine göre, çalışma koşulları boyutuna ilişkin olarak, t-Testi ile yapılan hesaplamalarda, çalışma koşulları boyutu ile görev yeri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır [$t_{(395)} = .322$, $p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun çalışma koşulları boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yerlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Aritmetik ortalamalar, öğretmenlerin düşük ve orta arasında bir düzeyde doyumlu olduklarını göstermektedir.

Buna göre, özel sınıf öğretmenleri ve sınıf öğretmenlerinin büyük oranda aynı çalışma koşulları altında bulunduğu söylenebilir. Genellikle özel sınıflarının, fiziki olarak diğer sınıflardan bir farkı olmayışı, sınıfların kalabalık oluşu, kullanılan araç gereçlerin ve ders kitaplarının her iki sınıfta da yetersiz oluşu, özel ve sınıf öğretmenlerinin aynı çalışma ortamında vakit geçirmeleri, bu boyuta ilişkin algılamanın sebebi olabilir.

Başaran'ın (2001, s.41-53) yaptığı bir araştırmada, özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin çalışma koşulları ve sağlanan olanaklar ile ilgili olarak: okul binalarının özel eğitimi uygulayabilecek plan ve projeye göre yapılmadığı, öğretmenlerin ellerinde bulunan eğitim olanaklarının yetersiz olduğu, sınıfların özel eğitimi gerçekleştirecek donanıma sahip olmadığı ve özel eğitim yönetmelik ve programlarının yetersiz olduğu görüşleri en üst sırada yer almaktadır.

McManus ve Kauffman (1991) duygusal ve davranışsal rahatsızlıkları olan öğrencilerin öğretmenlerinin çalışma şartları ile ilgili olarak yaptığı bir araştırmada da, öğretmenlerin çoğunlukla bütün olumsuz çalışma şartlarına rağmen kısmen doyumlu olduklarını göstermiştir (Myers, 2004, s.41).

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeyleri ile görev yerleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 4.20.'de sunulmuştur

Tablo 4.20. Çalışanlar Arası İlişkiler Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Görev Yeri Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları

Görev Yeri	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Sınıf Öğretmeni	355	3,3563	,75033	395	,090	,928
Özel Sınıf Öğretmeni	42	3,3452	,79096			

Görev yerlerine göre, çalışanlar arası ilişkiler boyutuna ilişkin olarak, t-Testi ile yapılan hesaplamalarda, çalışanlar arası ilişkiler boyutu ile görev yeri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır [$t_{(395)} = .322, p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yerlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Aritmetik ortalamalar, her iki öğretmen grubunun çalışanlar arası ilişkiler boyutunda, orta düzeyde doyumlu olduklarını göstermektedir.

Buna göre, özel sınıf ve sınıf öğretmenlerinin çalışanlar arası ilişkilerinin aynı düzeyde olduğu söylenebilir. Okullarda ihtiyaç duyulan özel sınıf öğretmeni branşındaki öğretmenlerin, genellikle sınıf öğretmenlerinden karşılanması, özel sınıf ve sınıf

öğretmenlerini mesleki anlamda birbirlerine yakınlaştırmış olabilir. Özel eğitim ihtiyacı olan öğrenciler ve bu öğrenciler için uygulanacak eğitim programları, kaynaştırma eğitimi, bireyselleştirilmiş eğitim planları gibi özel eğitimle ilgili olan konular, sınıf öğretmenlerinin özel sınıf öğretmenleriyle daha yakın ilişkilerde bulunmasını sağlamış olabilir. Ayrıca branş öğretmenlerinin tüm gün dersleri olmayışı, bazı okullarda değişik uygulamaların (ikili öğretim ya da birinci-ikinci kademe olarak sabahçı-öğleci grubu) oluşu, özel sınıf, sınıf ve branş öğretmenleri arasındaki ilişkiyi büyük oranda olumsuz etkiliyor olabilir. Dolayısıyla, genellikle aynı süreler içerisinde okulda bulunan, mesleki anlamda ilişkileri olan, aynı ortamı paylaşan, iletişim ve etkileşimde bulunan özel sınıf ve sınıf öğretmenleri arasında fark olmaması, normal olarak karşılanabilir.

4.6.5.4.2. Araştırmaya Katılan Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine İlişkin Bulguları

Bu bölümde ilköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş niteliği ve kendini geliştirme, yönetim ve denetim biçimi, ödentiler, çalışma koşulları, çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeylerinin, yaş değişkenine göre elde edilen bulgularına ve yorumlarına yer verilmiştir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyum düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları Tablo 4.21.'de sunulmuştur.

Tablo 4.21. Yaş Gruplarına Göre İş Niteliği ve Kendini Geliştirme Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	5,831	3	1,944	4,184	,006
Grup içi	182,576	393	,465		
Toplam	188,407	396			
Grup	N	\bar{X}	SS		
30 ve daha az	44	3,8523 ^{ab}	,79988		
31 ve 40 arası	189	3,9444 ^a	,72097		
41-50 arası	137	4,1375 ^b	,60394		
51 ve üzeri	27	4,2654 ^b	,54549		
Toplam	397	4,0227	,68976		

1. Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta $\alpha = 0,5$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

Yaş gruplarına göre, iş niteliği ve kendini geliştirme boyutuna ilişkin tek yönlü varyans analizi ile yapılan hesaplamalarda, iş niteliği ve kendini geliştirme boyutu ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$F_{(3-393)} = 4.184, p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına bağlı olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Tukey HSD testi sonuçları, 31-40 arası yaş grubunda olan öğretmenlerin, 41-50 arası yaş grubunda olan öğretmenler ile 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Buna göre; 31-40 arası yaş grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}=3,94$) iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyum düzeylerinin, 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{X}=4,27$) ile 41-50 arası yaş grubunda olan öğretmenlerden ($\bar{X}=4,14$) daha az olduğu gözlenmektedir. 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler çok yüksek düzeyde doyumlu, 41-50 yaş grubu öğretmenler ile 31-40 yaş grubu öğretmenler ise yüksek düzeyde doyumlu olduklarını belirtmişlerdir.

41-50 yaş grubu öğretmenler ile 51 ve üzeri yaş grubu öğretmenlerin, 31-40 yaş grubu öğretmenlere göre, işlerini daha çok sevdiği ve bu mesleği yapmaktan hoşnut olduğu söylenebilir. Yaşlı öğretmenlerin iş niteliği ve kendini geliştirme boyutunda yüksek düzeyde iş doyumunu göstermelerinin nedenleri olarak: iş bulma imkânlarının azalması, iş değiştirme ve iş bırakma gibi eğilimlerinin olmaması ve zamanla işi üzerinde yoğunlaşarak işine ve okula bağlılıklarının artması sayılabilir.

Mesleğe yeni başlayan genç öğretmenler ise, beklentilerinin karşılanmadığını gördüklerinde veya ideallerini gerçekleştiremeyecekleri düşüncesiyle hayal kırıklığına uğramış olabilirler.

Uras ve Kunt'un (2005) "Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinden beklentileri ve beklentilerinin karşılanmasını umma düzeyleri" adlı araştırmasında, son sınıfta okuyan eğitim fakültesi öğrencilerinin "meslek ile gurur duyma" ve "yapılan işten zevk alma" konularında beklentilerinin üst düzeyde karşılanacağı umudunu taşıdıkları bulunmuştur. Dolayısıyla mesleğinin ilk yıllarında beklentileri üst düzeyde karşılanamayan genç öğretmenlerin, yıllarını bu mesleğe vermiş öğretmenlere göre iş doyumlarının biraz düşük olması şaşırtıcı olmayabilir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin yönetim ve denetim biçimi boyutundaki iş doyum düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları Tablo 4.22.'de sunulmuştur.

Tablo 4.22. Yaş Gruplarına Göre Yönetim ve Denetim Biçimi Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	10,749	3	3,583	4,869	,002
Grup içi	289,160	393	,736		
Toplam	299,909	396			
Grup	N	\bar{X}	SS		
30 ve daha az	44	3,3357 ^a	,94300		
31 ve 40 arası	189	3,4111 ^a	,91981		
41-50 arası	137	3,6075 ^a	,78115		
51 ve üzeri	27	3,9915 ^b	,58440		
Toplam	397	3,5100	,87026		

1. Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta $\alpha = 0,5$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

Yaş gruplarına göre, yönetim ve denetim boyutuna ilişkin tek yönlü varyans analizi ile yapılan hesaplamalarda, yönetim ve denetim biçimi boyutu ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$F_{(3-393)} = 4.869, p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun yönetim ve denetim biçimi boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına bağlı olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Tukey HSD testi sonuçları, 51 ve üzeri yaş grubunda olan öğretmenlerin, 30 ve daha az, 31 ve 40 arası ve 41-50 arası yaş grubunda olan öğretmenlerle arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Buna göre; 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}=3,99$) yönetim ve denetim boyutundaki iş doyum düzeylerinin, 41-50 yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{X}=3,60$), 31-40 arası yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{X}=3,41$) ve 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerden ($\bar{X}=3,33$) daha fazla olduğu gözlenmektedir. Genel anlamda bütün yaş grubundaki öğretmenlerin yüksek doyum göstermeleriyle birlikte, 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin diğerlerine göre, yüksek doyum göstermeleri, mesleki ve kişisel deneyimleri sebebiyle genel uyumlarının artmasından kaynaklanabilir. Çalık'a (2003, s.175) göre son yıllarda yapılan çalışmaların sosyalizasyon (işgörenin örgüte uyumu) ile iş doyumunu ve işe bağlılık arasında fazla bir korelasyon olduğunu ve örgütler açısından sosyalizasyonun önem kazandığını ortaya koymaktadır. Ashforth ve Diğerleri'ne (1998) göre başarılı bir şekilde sosyalize (uyum) olan yeni işgörenler iyi performans göstermekte, yüksek iş doyumları olmakta ve örgüt içinde kalmaya istekli olmaktadır (Çalık, 2003, s.174).

Kitapçı ve Sezen'in (2002, s.229) çalışanların tatminini belirleyici unsurlar üzerine bir araştırmasında, 45 ve üzeri yaş grubuna dâhil çalışanların tatmininde, sadece yöneticileriyle

olan ilişkiler ve katılımcı yönetimin etkili değişkenler olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla çalışanların süreç içerisinde ihtiyaç ve değerlerinin farklılaştığı ve yaşlıların gençlere nazaran farklı istek ve beklenti içerisinde olduğu söylenebilir. Diğer yandan genç öğretmenler de, beledikleri ölçüde karara ve yönetime katılamamaları nedeniyle yaşlı öğretmenlere göre düşük doyum algılamış olabilirler. Genç çalışanların yükselme ve kariyer gibi diğer iş dallarına yönelik fazla beklentiler içerisinde olmaları nedeniyle, işe ilk başladıkları zaman daha düşük iş tatmini elde edecekleri şeklindeki araştırma bulguları (Billingsley ve Cross 1992, Uras ve Kunt, 2005) da bunu desteklemektedir.

Bununla birlikte, Tablo 4.22.'de tüm yaş grupları arasındaki genel aritmetik ortalamalara bakıldığında, yaş ile birlikte iş doyumunun arttığı gözlenmektedir. Bu bulgu, yaş ilerledikçe iş doyumunun artacağı yönünde bir izlenim oluşturmaktadır. Beş ayrı ülkede yürütülen çalışmalar yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla işlerinden daha fazla doyum duyduklarını göstermiştir (Davis, 1988, s.99). Baysal'a (1981, s.191) göre çalışanların iş doyumunun yaşla arttığı Locke ve Porter ve Lawler'in performansın iş doyumuna yol açtığı sözü ile de açıklanabilir. Çalışanın işinde deneyim ve beceri sağladıkça (bu da zamanla ilişkilidir) iş performansı artar ve iyi iş çıkarmanın iş doyumunu üzerindeki olumlu etkisi kendini göstermektedir. Sonuç olarak iş doyumunu yaş ile artmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005, s.57).

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin ödentiler boyutundaki iş doyum düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları Tablo 4.23.'de sunulmuştur.

Tablo 4.23. Yaş Gruplarına Göre Ödenti Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	1,254	3	,418	,918	,432
Grup içi	178,867	393	,455		
Toplam	180,121	396			
Grup	N	\bar{X}	SS		
30 ve daha az	44	1,9129	,76291		
31 ve 40 arası	189	1,9418	,65017		
41-50 arası	137	2,0389	,63570		
51 ve üzeri	27	2,0864	,86401		
Toplam	397	1,9819	,67443		

1.Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta $\alpha = 0,5$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

Yaş gruplarına göre, ödenti boyutuna ilişkin tek yönlü varyans analizi ile yapılan hesaplamalarda, ödenti boyutu ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır [$F_{(3-393)} =$

.918, $p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun ödentisi boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına bağlı olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. Bununla birlikte aritmetik ortalamalar, her iki yaş grubu öğretmenlerin ödentileriyle ilgili olarak düşük düzeyde doyumlu olduklarını göstermektedir.

Öğretmenlerin ödentileriyle ilgili olarak genel iş doyum düzeylerinin neredeyse doyumsuzluk boyutuna vardığı göz önüne alındığında, yaş ile ödentiler boyutu arasında da anlamlı bir fark olmaması normal olarak görülebilir. Çünkü öğretmenlerin tamamı, yaş gruplarına göre ödentiler boyutunda az doyumlu olduklarını belirtmişlerdir. Her yaş grubu öğretmenin yaşlarıyla orantılı olarak ödentilerle ilgili farklı beklentileri ve istekleri bulunmaktadır. Fakat ne yazık ki bu beklentilerin ve isteklerin istenilen oranlarda karşılandığı söylenememektedir.

Özdemir (1986) öğretmen ücretlerinin kamu ödeme sistemi içindeki yerini ve öğretmenlerin iş doyumunu 180 kişilik grup üzerinde incelediği çalışmasında, öğretmen ücretlerinin sekiz hizmet sınıfı içinde altıncı sırada yer aldığını ve buna göre öğretmenlerin %58,9'unun ücretleri çok yetersiz, %32,2'sinin az yeterli, %6'sının ise orta derecede yeterli bulunduğunu saptamıştır.

Çetinkanat (1985) ve Tellioğlu'nun (2004) araştırmalarında da yaş gruplarına göre ödentisi boyutuna ilişkin olarak ücret ile yaş arasında fark olmadığı bulunmuştur. Günbayı (1999) araştırmasında, 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş grubu öğretmenlerden az düzeyde iş doyumunu sağladığını bulmuştur.

Tablo 4.24. Yaş Gruplarına Göre Çalışma Koşulları Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	13,848	3	4,616	7,860	,000
Grup içi	230,807	393	,587		
Toplam	299,909	396			
Grup	N	\bar{X}	SS		
30 ve daha az	44	2,2399 ^{ac}	,83971		
31 ve 40 arası	189	2,5220 ^c	,77599		
41-50 arası	137	2,8078 ^b	,72530		
51 ve üzeri	27	2,8025 ^{bc}	,77798		
Toplam	397	2,6085	,78601		

1. Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta $\alpha = 0,5$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin çalışma koşulları boyutundaki iş doyum düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları yukarıda, Tablo 4.24.'de sunulmuştur.

Yaş gruplarına göre, çalışma koşulları boyutuna ilişkin tek yönlü varyans analizi ile yapılan hesaplamalarda, çalışma koşulları boyutu ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$F_{(3-393)} = 4.616, p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun çalışma koşulları boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına bağlı olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Tukey HSD testi sonuçları, 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerle 41-50 arası yaş grubunda olan öğretmenler ve 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler arasında; 31-40 yaş grubu öğretmenlerle de 41-50 yaş grubu öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Buna göre 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}=2,24$) çalışma koşulları boyutuna ilişkin iş doyum düzeyleri, 41-50 yaş grubu arasındaki öğretmenler ($\bar{X}=2,81$) ile 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}=2,80$) iş doyumlarından daha düşüktür. Ayrıca 31-40 yaş grubu öğretmenlerin ($\bar{X}=2,52$) iş doyumları da 41-50 yaş grubu öğretmenlerin ($\bar{X}=2,81$) iş doyumlarından daha düşüktür. 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenler ile 31-40 yaş grubundaki öğretmenler düşük düzeyde doyumlu, 41-50 yaş grubu ile 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenler ise orta düzeyde doyumlu olduklarını belirtmişlerdir.

Kitapçı ve Sezen'in (2002, s.228) yaptığı araştırmada, 18-24 yaş grubu (iş öncesi deneme aşaması) çalışanların tatmininde, çalışma koşulları, işletmenin vermiş olduğu eğitim ve ücret etkili değişkenler olarak ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla genç öğretmenlerdeki düşük düzeyde doyumsuzluğun nedeni, okullarda çalıştıkları ortamlarda bekledikleri olumlu çalışma koşullarını bulamamalarının onlarda oluşturduğu hayal kırıklığı olabilir. Billingsley ve Tomchin (1992), iş güçlüklerinin özellikle en az deneyimli özel eğitim öğretmenleri arasında görüldüğünü belirtmektedir. Özel eğitimcilerin meslek kariyerlerinde erkenden eşsiz bir şekilde yüksek engellenme ve doyumsuzluğu besleyen problemlerle yüz yüze kaldıklarını; ilk olarak genellikle çoklu sakatlıkları olan öğrencilerle, çeşitli hastalık bilimleriyle, tutarsız semptomlar ve iyileşme ihtimali zayıf öğrencilerle uğraşmakta olduklarını belirtmektedir. Çoğu zaman bu öğrenciler üzerinde kaydedilenler yanlış veya en azından eksiktir. Üniversite sınıflarında değerlendirilen bir hastanın geçmişi ile ilgili bilgilerden ziyade, acemi özel öğretmenlere motive olmayan, disipline olmayan veya işbirlikçi olmayan ve ruhen dengesiz olan birçok çocuk sunulabilir. Bu öğrencilerin her birine hem bireyselleştirilmiş programı hem de önemli bireysel ilgi ve destek gereklidir. Öğretmenlik materyalleri çoğunlukla

uygunsuz veya uydurulmuş olabilir (Stempien ve Loeb, 2002, s.258). Dolayısıyla genç özel eğitim öğretmenlerinin çalışma şartlarıyla doyumlu olmamalarının üst seviyede olması da beklenememektedir.

Ayrıca yaşça genç olan öğretmenlerin yeni öğretim teknikleri ve teknolojiyi kullanma konusunda yaşlı öğretmenlere göre daha bilgili ve yeterli olduğu söylenebilir. Dolayısıyla genç öğretmenlerin bu bilgi ve becerilerini eğitim ortamında kullanmaları ve kendilerini göstermeleri beklenebilir. Fakat genç öğretmenler, fiziki şartların yetersizliği sebebiyle bu bilgi ve becerilerini okullarında gösterememiş olabilirler. Dolayısıyla beklentilerinin karşılanamamış olması onlarda doyumsuzluk yaratmış olabilir. Tecrübeli öğretmenlerin daha kötü fiziki şartlar altında uzun yıllar çalışmış olmaları, mevcut durumdan memnun olmalarını sağlıyor olabilir. Ayrıca, öğretmenlerin yaşlandıkça doyumlu olmalarında, zamanla çalışma koşullarının iyileştirildiğine dair inançlarının etkisi de olabilir. Çalışma koşullarının kabullenilmesi ve emeklilik beklentilerinin yakın olması da iş doyum düzeyinin yüksek gerçekleşmesinde rolü olabileceği düşünülebilir.

Kartal (2006) , Tellioglu (2004) ve Günbayı'nın (1999) yaptığı araştırmalarda, çalışma koşulları boyutunda, yaşla birlikte doyumun arttığı gözlenmektedir. Bu bulgular araştırmamızdaki bulgularla paralellik göstermektedir. Fakat Meziroğlu'nun (2005) araştırmasında, tam aksine en genç öğretmenlerin diğerlerine oranla daha doyumlu oldukları bulunmuştur. Meziroğlu bu bulguyu, genç öğretmenlerin daha enerjik olmaları ve var olan koşulları değiştirecek gücü kendilerinde görmelerine bağlamıştır.

Tablo 4.25. Yaş Gruplarına Göre Çalışanlar Arası İlişkiler Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	6,692	3	2,231	4,017	,008
Grup içi	218,261	393	,555		
Toplam	224,953	396			
Grup	N	\bar{X}	SS		
30 ve daha az	44	3,0597 ^a	,79583		
31 ve 40 arası	189	3,3466 ^{ab}	,70459		
41-50 arası	137	3,4015 ^b	,77611		
51 ve üzeri	27	3,6620 ^b	,77894		
Toplam	397	3,3552	,75370		

1. Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta $\alpha = 0,5$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları yukarıda, Tablo 4.25.'de sunulmuştur.

Yaş gruplarına göre, çalışanlar arası ilişkiler boyutuna ilişkin tek yönlü varyans analizi ile yapılan hesaplamalarda, çalışanlar arası ilişkiler ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$F_{(3-393)} = 4.017, p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına bağlı olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Tukey HSD testi sonuçları, 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerin, 41-50 ile 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Buna göre; 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}=3,05$) çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeylerinin, 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerle ($\bar{X}=3,66$) 41-50 yaş grubu arasındaki öğretmenlerden ($\bar{X}=3,40$) daha az olduğu gözlenmektedir. Buna göre, 41-50 yaş grubu öğretmenlerle, 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler yüksek düzeyde doyumlu, 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenler ise orta düzeyde doyumlu olduklarını belirtmişlerdir.

41-50 arası yaş grubu ile 51 ve üzeri yaş grubu öğretmenlerin 30 ve daha az yaş grubu öğretmenlere göre daha doyumlu olmalarının önemli sebepleri arasında: bu gruplar arasındaki öğretmenlerin sosyal yaşantıları, hayata bakış açıları ve hayattan beklentileri gösterilebilir. Genellikle yaşlı öğretmenler görev yaptıkları süre boyunca hem maddi hem de manevi kazanımları ile gençlere nazaran daha çok amaçlarını gerçekleştirmiş sayılabilir. Bu tür kazanımlar onların daha düzenli bir aile ve sosyal yaşantı geçirmelerini sağlıyor olabilir. Dolayısıyla yaşamdan elde ettikleri doyumun iş doyumlarını etkilediği söylenebilir. Nitekim, Quchi ve Price (1978), Japon yönetiminin başarısını çalışanların özel yaşamına verilen öneme bağlamakta, Blood ve Hulin (1967) ve Hulin (1969) de araştırmalarında yaşam doyumunun iş doyumunu üzerindeki etkisinin çok fazla olduğunu saptamışlardır (Uyguç vd., 1998, s.193-194).

Uysal (1993, s.10), bir işle uğraşmakta olan yaşlının, yaşam doyumunun oldukça üste seviyede olduğunu belirtmektedir. Myers'e göre, 60 yaşın üstünde olup da çalışan yaşlıların yüzde 72'si yaşama daha olumlu bakmakta ve geleceği daha bir umut ve güvenle beklemektedir. Karataş'ın (1988) Seyranbağları huzurevinde kalan yaşlılar üzerine yaptığı çalışmada da, yaş ile yaşam doyumunu arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Yaş değişkeninin, erkeklerin yaşam doyumunu üzerinde, kadınların ise olumlu ben imgesine sahip

olmaları ve şimdiki yetersizliklerine rağmen kendilerini değerli bulmaları üzerinde önemli bir etken olduğu saptanmıştır (Özer ve Karabulut, 2003, s.74).

Ayrıca, yaşlı öğretmenlerin görev yaptıkları okullar, belki de emeklilik düşüncesi gibi sebeplerden dolayı onların görev yapacakları son okul olabilir. Bu tür bir düşünce yaşlı öğretmenlerin okula, okuldaki yönetici ve öğretmenlere karşı daha ılımlı ve olumlu yaklaşımlarını sağlayıp, okula ve diğer çalışanlara karşı bağlılıklarını artırabilir. Bu ve bunun gibi yaklaşımlar öğretmenler arasındaki iyi ilişkilerin gelişmesini ve etkili iletişimde bulunmalarını sağlayabilir. 51 ve üzeri yaş grubu öğretmenler, yaşlarının verdiği olgunluk ve tecrübeyle diğer öğretmenlerle daha rahat iletişim kurabilir. Genç öğretmenlerse, görev yaptıkları okulları bir basamak olarak düşünüp daha iyi şartlarda bir okula gitmenin mantığı içerisinde olabilirler. Böyle bir yaklaşım da genç öğretmenlerin okula, yönetime ve öğretmenlere karşı mesleğinin ilk yıllarında daha temkinli ve uzak durmasına sebep olabilir. Bu tür yaklaşımlar da genç öğretmenlerin informal gruplar içerisinde yer almasını güçleştirebilir. Neticesinde de gruptan ayrı tutulma, genç öğretmenlerin diğer yaş grubu öğretmenlere karşı iş doyumlarının daha düşük olmasına sebep olabilir.

4.6.5.4.3. Araştırmaya Katılan Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguları

Bu bölümde ilköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş niteliği ve kendini geliştirme, yönetim ve denetim biçimi, ödentiler, çalışma koşulları, çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre elde edilen bulgularına ve yorumlarına yer verilmiştir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 4.26.'da sunulmuştur.

Tablo 4.26. İş Niteliği ve Kendini Geliştirme Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre t- Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadın	263	4,0013	,71590	395	-,866	,387
Erkek	134	4,0647	,63585			

Cinsiyete göre, iş niteliği ve kendini geliştirme boyutuna ilişkin olarak, t-Testi ile yapılan hesaplamalarda, iş niteliği ve kendini geliştirme boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı

bir ilişki bulunmamıştır [$t_{(395)} = 2.576, p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Aritmetik ortalamalar, kadın ve erkeklerin doyumlu olduklarını göstermektedir.

Son yıllarda toplumun öğretmenlik mesleğine bakış açısı değişmekte, öğretmenlik hem kadın hem de erkeklerin tercih ettiği bir meslek dalı haline gelmektedir. Zamanla değişen toplum da öğretmen adaylarını, erkek ya da kadın olma durumlarına göre değil, işlerindeki başarılarına göre değerlendirmektedir. Bunun bilincinde olan öğretmenlerin çoğu kendilerini yenileme ihtiyacı hissetmekte, kendisini geliştirmenin yollarını aramaktadırlar. Sarı ve Bozgeyikli'nin (2003, s.194) öğretmen adaylarının özel eğitime yönelik tutumlarını incelediği araştırmasında: öğretmen adaylarının yeterlilik durumları, öğretmen rolleri ve özellikleri, öğrenci özelliklerini tanıma ve engelli öğrencilerin sınıfa yerleştirme durumları faktörleri ile ilgili olarak dört faktörün hepsinde de kadın ve erkek öğrenciler arasında bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır.

Demirkıran'ın (2004) özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri incelediği araştırmasında da, öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Görüldüğü üzere hem erkek hem de kadın öğretmenlerin işle ve kendini geliştirme ile ilgili olarak benzer düşüncelere sahip oldukları söylenebilir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin yönetim ve denetim biçimi boyutundaki iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 4.27.'de sunulmuştur

Tablo 4.27. Yönetim ve Denetim Biçimi Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre t- Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadın	263	3,4478	,88353	395	2,002	0,46
Erkek	134	3,6320	,83338			

Cinsiyete göre, yönetim ve denetim biçimi boyutuna ilişkin olarak, t-Testi ile yapılan hesaplamalarda, yönetim ve denetim biçimi boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır [$t_{(395)} = 2.002, p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun yönetim ve denetim biçimi boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Buna göre yönetim ve denetim boyutunda

cinsiyetin önemli bir değişken olmadığı ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, aritmetik ortalamalar, kadınların ve erkeklerin yüksek düzeyde doyumlu olduğunu göstermektedir.

İş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalarda yönetim ve denetim boyutunda çeşitli sonuçlar ortaya çıkmıştır. İş doyumunu ile ilgili yapılan çeşitli araştırmalarda, yönetim ve denetim boyutunda, kadın ve erkek öğretmenler arasındaki iş doyum düzeylerinin farklı çıkmasının temelinde, yöneticilerin öğretmenlere karşı oluşturdukları davranış biçimleri ile öğretmenlerin yöneticilerden farklı rol beklentileri içerisinde olmalarının etkisi olabilir. Nitekim Ünal'ın (1998) yaptığı bir araştırma, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, yöneticilerin olumsuz davranışlarından erkeklere göre daha kolay etkilendiklerini bulmuştur. Ayrıca, Yavuz'un (2006) yaptığı bir araştırmada da kadın öğretmenlerin erkeklere göre müdürlerden daha çok rol beklentisine sahip olduğunu bulmuştur. Bu tür bulgular, yönetim ve denetim biçimi boyutunda, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin farklı değişkenlerden etkilendiğinin bir göstergesi olabilir.

Bununla birlikte, Günbayı (1999) , Sung (1999), Meziroğlu (2005) ,Telliöğlü (2004) ve Gergin'in (2006) araştırma bulguları, erkeklerin kadınlardan daha fazla doyumlu olduğunu göstermektedir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin ödentiler boyutundaki iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 4.28.'de sunulmuştur.

Tablo 4.28. Ödentiler Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre t- Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadın	263	1,9202	,63953	395	-2,576	,010
Erkek	134	2,1032	,72542			

Cinsiyete göre, ödentiler boyutuna ilişkin olarak, t-Testi ile yapılan hesaplamalarda, ödentiler boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$t_{(395)} = 2.576$, $p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumununun ödentiler boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Erkek öğretmenlerin ödentiler boyutuna ilişkin iş doyum düzeyleri ($\bar{X}=2,10$), kadın öğretmenlere ($\bar{X}=2,00$), göre daha yüksektir. Her iki grubun da genel aritmetik ortalamalarına bakıldığında ödenti boyutunda düşük seviyede doyum sağladıkları gözükmektedir. Fakat erkek öğretmenler, aldıkları ücreti, kadın öğretmenlere göre daha yeterli bulmaktadırlar.

Kirel'e (1999b) göre kadın ve erkeğin sosyal rollerinin farklı olması, iş ile ilgili beklentilerinin de farklı olmasına neden olmaktadır. Bu nedenle "ücret, iş saatleri, iş koşullarından duydukları tatmin de farklı olmaktadır. Kadın öğretmenlerin, fiziksel olarak erkeklere nazaran daha çok yorulmaları, öğrenci problemlerine karşı daha çok yıpranmaları, meslekle ilgili yapılanların karşılığının verilmediği düşüncesini doğurup, onları erkek öğretmenlere göre daha doyumsuz kılabılır. Ayrıca, genellikle erkek öğretmenlerin çoğunun ek iş yaparak aile bütçesine katkı sağlamaları, onların sadece öğretmenlikten elde ettikleri kazancı, göz önünde bulundurmamalarını sağlıyor olabilir.

Okçabol ve Gök (1998) tarafından Türkiye'nin her bölgesinden seçilmiş 21 ilde 2301 öğretmenin oluşturduğu örneklem grubunda yapılan "Öğretmen Profili" araştırması, öğretmenlerin %70'nin ek iş yaptığını, bunların %30'unun fırsatını bulunca mesleklerini bırakacaklarını ortaya koymuştur.

Fakat bazı çalışmalar kadınların ödeme ile daha çok memnun olduğunu (Ronan ve Organt, 1973; Sauser ve York, 1978) belirtmektedir. Polk (1974), örgütlerde kadınların düşük pozisyonlardaki durumlarda ve güçlü durumlarda erkeklerin karşı karşıya kalmalarının düşünülmesini önererek, kadınların kendilerini erkek meslektaşlarıyla kıyaslandığında (özellikle üst düzey seviyelerde) insafsızca davranıldığını algılayabileceğini ima etmektedir. Shapiro ve Stern (1975) tarafından yapılan son bir çalışma da bu hipotezi destekler niteliktedir. Araştırmalar ödeme doyumunda cinsiyet farklılıkları olduğunu, kadınların mesleki gruplarda (klinik tedavi uzmanı ve sosyal görevli) daha az doyumlu olduklarını ve erkeklerin mesleksel olmayan gruplarda (fabrika işçiliği) daha çok doyumlu olduklarını bulmuştur. Varca ve Diğerleri'nin (1983, s.348-353) yüksek ve düşük mesleki seviyelerdeki iş doyumunda cinsiyet farklılıklarını incelediği bir çalışmada da, yüksek seviyedeki erkeklerin ve düşük seviyedeki kadınların ödeme ve terfilerinde çok doyumlu olduklarını bulmuştur. Onlara göre kadınlar düşük beklentilere sahiptir ve kendilerini referans olarak korumaktadırlar. Yani düşük seviyeli kadınlar düşük maaşla doyumlu görünmektedir. Çünkü onlar grupları içinde karşılaştırıldıklarında, düşük beklentilerini korumaktadırlar (Varca ve Diğerleri, 1983, s.348-353).

Tablo 4.29. Çalışma Koşulları Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadın	263	2,5365	,77963	395	-2,572	,010
Erkek	134	2,7496	,78220			

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin çalışma koşulları boyutundaki iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan t-Testi sonuçları yukarıda, Tablo 4.29.'da sunulmuştur

Cinsiyete göre, çalışma koşulları boyutuna ilişkin olarak, t-Testi ile yapılan hesaplamalarda, çalışma koşulları boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$t_{(395)} = 2.572, p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun çalışma koşulları boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Buna göre, erkek öğretmenlerin çalışma koşullarına ilişkin iş doyum düzeyleri ($\bar{X} = 2,75$), kadın öğretmenlere ($\bar{X} = 2,54$), göre daha yüksektir. Erkek öğretmenler orta düzeyde doyumlu, kadın öğretmenler de düşük düzeyde doyumlu olduklarını belirtmişlerdir.

Erkek ve kadın öğretmenler arasındaki bu farkın temel nedeni, iş aile yaşam dengesi yaklaşımı ile açıklanabilir. İş aile yaşam dengesi genel olarak, bireyin hem evdeki hem de işteki sorumluluklarını karşılamaya yetecek zamanının olmasıdır. Guest'in (2001) tanımına göre ise, bireyin en az rol çatışmasıyla evde ve işte doyuma ulaşması ve yeterince fonksiyonlaşmasıdır (Kapız, 2002, s.140). Burada önemli olan nokta erkeklerin yaşam merkezi olarak işi ön plana çıkarması ve evi ikinci plana itmesi, kadınların ise hem işi hem de evi yaşam merkezinde ön planda tutmasıdır. Dolayısıyla kadınlar annelik ve eşlik rollerini gerçekleştirme çabalarıyla daha fazla rol çatışmasına girmekte ve bu da iş doyumunu azaltıcı bir etki yapmaktadır. Neticede kadınlar ev yaşamındaki monotonluğunu ve stresini iş yaşamındaki düzgün çalışma koşullarıyla aşmak isteyebilirler.

Kirel (1999a, s.119), kadınların işyerinde çalışma koşulları ve sosyal ilişkilere önem verirlerken, erkeklerin ise ücret, kariyer gelişmesi, ilerleme fırsatları gibi konulara daha fazla itibar ettiklerini ifade etmektedir.

Rudd ve Wiseman (1962) tam gün çalışan 210 bayan öğretmen üzerinde yaptığı bir çalışmada, bayan öğretmenlerin doyumsuzluğuna yol açan etkenleri, on başlık altında toplamış ve ilk dört sırada: geniş sınıfları, bina - ekipman yetersizliğini, öğretim yükü ve öğretmen eğitimini ve de fazla zaman gereksinimini göstermiştir (Gergin, 2006, s.76).

Brownel ve Smith (1993), genç kadınların yüksek bir oranda ailesel nedenler (dış faktörler) ve istenilmeyen öğretmenlik şartları yüzünden geri dönmemesini ve özel eğitimden ayrılmasının olası bir açıklama olduğunu belirtmiştir (Eichinger, 2000, s.398).

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 4.30.'da sunulmuştur.

Tablo 4.30. Çalışanlar Arası İlişkiler Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre t- Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadın	263	3,3398	,7629	395	-,567	,571
Erkek	134	3,3853	,73705			

Cinsiyete göre, çalışanlar arası ilişkiler boyutuna ilişkin olarak, t-Testi ile yapılan hesaplamalarda, çalışanlar arası ilişkiler boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır [$t_{(395)} = 2.002$, $p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Buna göre, cinsiyet, çalışanlar arası ilişkiler boyutunda iş doyumunu etkileyen önemli bir değişken olarak görülmemiştir. Bununla birlikte, aritmetik ortalamalar kadın ve erkeklerin orta düzeyde doyumlu olduklarını göstermektedir.

Başaran'ın (2001) yaptığı bir araştırmada, kadınların erkeklere göre meslektaşları ile ilişkilerinin daha yoğun olduğu saptanmıştır. Başaran bu cinsiyet farklılığını, meslektaşlar ile yapılan bilgi alışverişinde etkili olduğunu belirtmiştir.

4.6.5.4.4. Araştırmaya Katılan Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin Kıdem Değişkenine İlişkin Bulguları

Bu bölümde ilköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş niteliği ve kendini geliştirme, yönetim ve denetim biçimi, ödentiler, çalışma koşulları, çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeylerinin, kıdem değişkenine göre elde edilen bulgularına ve yorumlarına yer verilmiştir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyum düzeyleri ile kıdemleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları aşağıda, Tablo 4.31.'de sunulmuştur.

Kıdeme göre, iş niteliği ve kendini geliştirme boyutuna ilişkin tek yönlü varyans analizi ile yapılan hesaplamalarda, iş niteliği ve kendini geliştirme boyutu ile kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$F_{(4-392)} = 5.360$, $p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir.

Tablo 4.31. Kıdeme Göre İş Niteliği ve Kendini Geliştirme Boyutuna İlişkin Tek Yönlü

Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	9,771	4	2,443	5,360	,000
Grup içi	178,636	392	,456		
Toplam	188,407	396			
Grup	N	\bar{X}	SS		
5 yıl ve daha az	25	3,8467 ^{ab}	,67515		
6-10 yıl arası	87	3,8352 ^a	,83855		
11-15 yıl arası	109	3,9664 ^a	,68146		
16-20 yıl arası	68	4,0588 ^{ab}	,61677		
21 yıl ve üzeri	108	4,2485 ^b	,54329		
Toplam	397	4,0227	,68976		

1. Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta $\alpha = 0,5$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Tukey HSD testi sonuçları, 21 ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenlerin, 6–10 yıl arası ile 11-15 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerle arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Buna göre; 21 yıl ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenlerin ($\bar{X} = 4,25$) iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyum düzeylerinin, 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenler ($\bar{X} = 3,83$) ve 11-15 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerden ($\bar{X} = 3,97$) daha fazla olduğu gözlenmektedir. 21 yıl ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenler çok yüksek düzeyde doyumlu, 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenler ve 11-15 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenler ise yüksek düzeyde doyumlu olduklarını belirtmişlerdir. Buna göre, hizmet yılı yükseldikçe, öğretmenlerin iş ve niteliğini doyum sağlayıcı bulma düzeyleri artmaktadır denilebilir.

Tan (2003, s.73-74), "Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler" isimli araştırmasında, Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, "hizmet süresi" değişkenine göre; 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl gruplarında anlamlı farklılıklar gösterdiğini, kıdem arttıkça, iş doyum düzeylerinin de arttığını tespit etmiştir.

Sergiovanni ve Carver (1973, s.61), kıdem arttıkça doyumsuzluğun azalması, çalışılan yıllar arttıkça gereksinimlerin daha çok doyurulmasından değil, öğretmenlerin beklentilerinin daha gerçekçi olması ve beklentilerinin düşmesi ile açıklanabileceğini ifade etmiştir (Çetinkanat, 1988, s.61).

Kartal'ın (2006) yaptığı bir çalışmada, 16 yıl ve üzerinde kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri ile 6-10 yıl arası kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin iş

tatmini düzeyleri arasında “İşin Kişiyeye Uygunluğu ve Öğrencilerle İlişkiler” faktörü bakımından anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiştir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin yönetim ve denetim biçimi boyutundaki iş doyum düzeyleri ile kıdemleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları Tablo 4.32.’de sunulmuştur.

Tablo 4.32. Kıdeme Göre Yönetim ve Denetim Biçimi Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	10,954	4	2,738	3,715	,006
Grup içi	288,955	392	,737		
Toplam	299,909	396			
Grup	N	\bar{X}	SS		
5 yıl ve daha az	25	3,4123 ^{ab}	,81040		
6-10 yıl arası	87	3,2387 ^a	,91311		
11-15 yıl arası	109	3,5145 ^{ab}	,90435		
16-20 yıl arası	68	3,5814 ^{ab}	,85899		
21 yıl ve üzeri	108	3,7016 ^b	,77172		
Toplam	397	3,5100	,87026		

1. Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta $\alpha = 0,5$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

Kıdeme göre, yönetim ve denetim boyutuna ilişkin tek yönlü varyans analizi ile yapılan hesaplamalarda, yönetim ve denetim biçimi boyutu ile kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$F_{(4-392)} = 4.869$, $p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun yönetim ve denetim biçimi boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerine bağlı olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Tukey HSD testi sonuçları, 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerin, 21 ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenlerle arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Buna göre; 21 yıl ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenlerin ($\bar{X}=3,70$) yönetim ve denetim biçimi boyutundaki iş doyum düzeylerinin, 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerden ($\bar{X}=3,24$) daha fazla olduğu görülmektedir. 21 ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenler yüksek düzeyde doyumlu, 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenler ise orta düzeyde doyumlu olduklarını belirtmişlerdir. 21 ve üzeri hizmet yılında öğretmenlerin, 6-10 yıl hizmet yılında olan öğretmenlere göre iş doyumlarının yüksek olması, kıdemli

öğretmenlerin yönetim ve denetimle ilgili olarak beklentilerinin yüksek olmamasına bağlı olabilir.

Kıdemli öğretmenlerin zamanla okulun norm ve kurallarına daha sıkı bağlı olmaları, yöneticilerin bu öğretmenlerin deneyim ve tecrübelerine dayanarak çeşitli konularda onları daha serbest bırakmaları, kıdemlerinin ve yaşlarının verdiği deneyimle yöneticilerle daha samimi ilişkiler içerisinde olmaları, onların iş doyumlarını yükseltici bir etken olabilir.

6-10 hizmet yılında olan öğretmenler ise, mesleklerinin ilk yıllarındaki heyecanla, daha iyi bir öğretmen olma yolunda tecrübe kazanabilme ve kendini ispat etmek amacıyla yönetimden farklı isteklerde bulunabilirler. Örneğin, dersliklerin fiziki yapısının düzenlenmesi, sınıfların teknoloji ile donatılması, daha iyi çalışma koşulları gibi beklentiler ve bu beklentilerin yönetimce karşılanmaması, yönetimle bu yaş grubu öğretmenler arasında bir çatışmanın yaşanmasına sebep olabilir. Ayrıca, yönetimin bu yaş grubu öğretmenlere karşı, okulun norm ve kurallarına uyma konusunda daha tutucu ve baskıcı olmaları, bu öğretmenlerin iş doyumlarının düşmesine neden olabilir.

Çetinkanat (1995) araştırmasında, kıdem arttıkça yönetim ve denetim boyutunda doyumsuzluğun azaldığı bulgusuna erişmiştir. Bunun tersine, Meziroğlu'nun (2005), sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumunun ölçülmesi ile ilgili araştırmasında, iş doyumunun yönetim alt boyutunda, 5 yıl ve daha az kıdem grubundaki öğretmenlerin 11-15 yıl arası kıdem grubu öğretmenlerden daha fazla iş doyumunu sağladıklarını belirtmişlerdir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin ödentiler boyutundaki iş doyum düzeyleri ile kıdemleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları Tablo 4.33.'de sunulmuştur.

Tablo 4.33. Kıdeme Göre Ödentiler Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	,402	4	,101	,219	,928
Grup içi	179,718	392	,458		
Toplam	180,121	396			
Grup	N	\bar{X}	SS		
5 yıl ve daha az	25	1,9933	,89168		
6-10 yıl arası	87	1,9234	,58336		
11-15 yıl arası	109	1,9908	,64782		
16-20 yıl arası	68	2,0123	,70200		
21 yıl ve üzeri	108	1,9985	,70398		
Toplam	397	1,9819	,67443		

1. Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta $\alpha = 0,5$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

Kıdeme göre, ödentiler boyutuna ilişkin tek yönlü varyans analizi ile yapılan hesaplamalarda, ödentiler boyutu ile kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır [$F_{(4-392)} = .219, p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun ödentiler boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerine bağlı olarak farklılık göstermemiştir. Bununla birlikte, aritmetik ortalamalar bütün kıdem gruplarında öğretmenlerin düşük düzeyde doyumlu olduklarını göstermektedir.

Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş doyumunu incelediği çalışmada kıdem dışsal iş doyumunu ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Bilgiç, aynı işte uzun sürelerle çalışan bireylerin, çalıştıkları yıllar boyunca aldıkları ödüllerin yetersiz olduğunu fark etmenin bu bulguların bir nedeni olabileceğini söylemektedir.

Yavuz'un (2006) "Türkiye'de ödüllendirilmeyen bir meslek veya ödül programları kaldırılan / ödülleri geri alınan bir meslek: Öğretmenlik" isimli inceleme çalışmasında da, öğretmenlik mesleğinin ödüllerinin 1950-1960 yıllarından itibaren zayıflatıldığını ve günümüze kadar da çoğu ödülün kaldırıldığını belirtmektedir.

Dolayısıyla bir motivasyon, statü, moral ve prestij mesleği olan öğretmenliğin ödenti ve ödül boyutunda zayıf kalmasının her tür kıdemdeki öğretmenin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemesi olasıdır.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin çalışma koşulları boyutundaki iş doyum düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları Tablo 4.34.'de sunulmuştur.

Tablo 4.34. Kıdeme Göre Çalışma Koşulları Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	16,267	4	4,067	6,980	,000
Grup içi	228,387	392	,583		
Toplam	244,655	396			
Grup	N	\bar{X}	SS		
5 yıl ve daha az	25	2,3644 ^{ab}	,92603		
6-10 yıl arası	87	2,2950 ^a	,75432		
11-15 yıl arası	109	2,6188 ^b	,76748		
16-20 yıl arası	68	2,7386 ^b	,80348		
21 yıl ve üzeri	108	2,8251 ^b	,69716		
Toplam	397	2,6085	,78601		

1. Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta $\alpha = 0,5$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

Kıdeme göre, çalışma koşullarına ilişkin tek yönlü varyans analizi ile yapılan hesaplamalarda, çalışma koşulları boyutu ile kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$F_{(4-392)} = 6.980, p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun çalışma koşulları boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerine bağlı olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Tukey HSD testi sonuçları, 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerin: 11-15 arası hizmet yılında olan öğretmenler, 16-20 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenler ve 21 ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenlerle arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Buna göre; 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerin ($\bar{X}=2,30$) çalışma koşulları boyutundaki iş doyum düzeylerinin 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=2,83$), 16-20 yıl arası ($\bar{X}=2,74$) ve 11-15 yıl arası ($\bar{X}=2,62$) hizmet yılında olan öğretmenlerden daha az olduğu gözlenmektedir. 21 yıl ve üzeri, 6-20 yıl arası ve 11-15 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenler orta düzeyde doyumlu, 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenler ise düşük düzeyde doyumlu olduklarını belirtmişlerdir.

21 ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenler ile 16-20 yıl arası ve 11-15 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerin, 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlere göre daha doyumlu olmalarının sebepleri arasında, diğer bulgularda da belirtildiği üzere, daha fazla kıdeme sahip olan öğretmenlerin zamanla olumsuz çalışma koşullarına alışmaları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusu ile ilgili olarak beklentilerinin giderek düşmesi gösterilebilir.

Bunun tersine, 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenler ise, zamanla daha iyi çalışma koşulları beklentisi içerisinde olabilirler. Kıdemi düşük olan öğretmenlerin, kendilerini göstermek, deneyim kazanmak, farklı öğretim yöntem ve stratejilerini uygulayarak kendilerini geliştirmek için iyi çalışma koşulları beklentileri içerisinde olmaları, doğaldır. Fakat iyi çalışma koşullarının olmaması, kıdemi düşük olan öğretmenin iş doyumunu, kıdemi yüksek olan öğretmenlere göre daha çok olumsuz olarak etkileyebilir.

Türk Eğitim Derneği (TED) 'Türkiye'de Okulöncesi Eğitim ve İlköğretim Sistemi: Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri' başlığı altında hazırladığı raporda: öğretmenlerin % 43'ünün okullarındaki kütüphane hizmetlerini 'kötü' veya 'çok kötü' bulduğunu, % 42'sinin okullardaki fen laboratuvarlarını kötü ve çok kötü bulduğunu, yüzde 36'sının ise okullardaki bilgisayar ve internet olanaklarını kötü bulduğunu ortaya koymuştur. Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün verilerine göre 34 bin 262 ilköğretim okulunun 16 bin 207'sinde internet bağlantısı olduğu, yani Türkiye genelinde okulların yüzde 53'ünün internet bağlantısı olmadığı belirtilmektedir. Buna göre 6-10 hizmet yılında olan öğretmenlerin hem eğitimleri hem de yaşları itibari ile kıdemli öğretmenlere göre daha çok teknoloji ağırlıklı öğretim

yöntem ve tekniklerini kullandığı düşünüldüğünde, kıdemli öğretmenlere göre iş doyumlarının düşük çıkmasında bu faktörlerin de etkili olduğu düşünülebilir (Radikal, 2007)

Altınışik'in (1997) araştırmasında, hizmet yılı arttıkça yöneticilerin çalışma olanaklarındaki doyumun arttığı tespit edilmiştir. Çetinkanat (1995) öğretim elemanlarının fiziksel ortam alt boyutundaki iş doyum düzeyleri ile kıdemleri arasında anlamlı ilişki bulmuştur. Kıdem arttıkça doyumsuzluğun azaldığını belirtmiştir. Ayrıca Tellioglu'nun İstanbul Beyoğlu İlçesi'ndeki ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumunu ile ilgili yaptığı araştırmada, 21 yıl ve daha üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin fiziksel ortam alt boyutuna ilişkin iş doyumununun, 5 yıl ve daha az ile 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek olduğu görülmüştür. 5 yıl ve daha az ile 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler düşük düzeyde doyumsuzluk algıarken, 21 yıl ve daha üzeri kıdeme sahip öğretmenler doyumlu olduklarını belirtmişlerdir. Bu araştırmaların sonuçları da çalışmamızın bulgularını destekler niteliktedir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları Tablo 4.35.'de sunulmuştur.

Tablo 4.35. Kıdeme Göre Çalışanlar Arası İlişkiler Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	6,470	4	1,617	2,902	,022
Grup içi	218,484	392	,557		
Toplam	224,953	396			
Grup	N	\bar{X}	SS		
5 yıl ve daha az	25	3,0550 ^a	,88468		
6-10 yıl arası	87	3,1997 ^a	,73048		
11-15 yıl arası	109	3,4381 ^b	,72919		
16-20 yıl arası	68	3,3529 ^{ab}	,69107		
21 yıl ve üzeri	108	3,4676 ^b	,77572		
Toplam	397	3,3552	,75370		

1. Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta $\alpha = 0,5$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

Kıdeme göre, çalışanlar arası ilişkiler boyutuna ilişkin tek yönlü varyans analizi ile yapılan hesaplamalarda, çalışanlar arası ilişkiler boyutu ile kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$F_{(4-392)} = 6.980, p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet sürelerine

bağlı olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Tukey HSD testi sonuçları, 11-15 yıl arası ve 21 ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenler ile 5 yıl ve daha az hizmet yılında olan öğretmenler ve 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Buna göre; 21 ve üzeri ($\bar{X}=3,47$) hizmet yılında olan öğretmenlerle 11-15 yıl ($\bar{X}=3,44$) hizmet yılında olan öğretmenlerin çalışma koşulları boyutundaki iş doyum düzeylerinin, 5 yıl ve daha az ($\bar{X}=3,06$) hizmet yılında olan öğretmenlerle 6-10 yıl arası ($\bar{X}=3,20$) hizmet yılında olan öğretmenlerden daha fazla olduğu görülmektedir. Buna göre, 21 yıl ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenler ile 11-15 hizmet yılında olan öğretmenler yüksek düzeyde doyumlu, 5 yıl ve daha az hizmet yılında olan öğretmenlerle 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenler ise orta düzeyde doyumlu olduklarını belirtmişlerdir

Bu bulgular, meslekte hizmet süresi yükseldikçe, çalışanlar arası ilişkilerde ve okul ortamında iş doyumunun yükseldiğini göstermektedir. Kıdemli öğretmenlerin, kıdemi düşük öğretmenlere nazaran çalışanlar arası ilişkiler boyutunda daha çok doyumlu olmalarının sebepleri arasında: kıdemli öğretmenlerin görev yaptıkları okulda buldukları süre içerisinde, okul arkadaşlarını daha yakından tanıma ve arkadaşlık kurma fırsatlarının olması, kendilerini mesleki anlamda kanıtlama gibi aşırı faaliyetlere girişmeyerek çalışma arkadaşları ile çatışmada bulunabilecek davranışlardan uzak kalabilmeleri, yaşlarının verdiği olgunluk ve tecrübeyle insanları daha iyi analiz etmeleri ve ilişkilerini ona göre ayarlamaları ve de genellikle başka bir okulda çalışma fikirlerinin olmayışından dolayı herkesle iyi ilişkiler içerisinde olma istekleri sayılabilir.

Kıdemi düşük öğretmenlerin ise kıdemli öğretmenlere göre daha doyumsuz olmalarını sebepleri arasında: kıdemi düşük öğretmenlerin okulda yeni olmaları, okulların norm ve kurallarına aykırı davranmama eğilimleri, herkesle iletişimde bulunmak yerine zamanla insanları tanıyıp ona göre arkadaşlık ilişkilerini belirleme davranışları, yaşlarının verdiği tecrübesizlikle çevre edinmedeki zorlukları, informal ilişkiler içerisinde bulunmaktan kaçınmaları sayılabilir.

Arslan ve Sünbül'ün (2006) öğretmenlerin birlikte çalışma yeterliliği ile ilgili olarak yaptığı bir araştırmada, 11-15 yıl kıdem grubundaki öğretmenlerin ve 26 ve üstü kıdem grubundaki öğretmenlerin 0-5 yaş yıl kıdem düzeyindeki öğretmenlere göre, 26 ve üstü kıdem grubundaki öğretmenlerin ise, 6-10 yıl, 16-20 yıl ve 21-25 yıl kıdem düzeyindeki öğretmenlere göre birlikte çalışma konusunda daha yeterli oldukları bulunmuştur. Deutsch, birlikte çalışma yeterliliğini, belli bir amaca ulaşmak bireylerin oluşturduğu birliktelik olarak tanımlamaktadır (Sünbül ve Arslan, 2006, s.34). Dolayısıyla araştırma sonuçlarına göre, üst

kıdemli öğretmenlerin, düşük kıdemli öğretmenlere göre birlikteliği başlatıcı iyi arkadaşlık ilişkilerine sahip olduğu söylenebilir.

4.6.5.4.5. Araştırmaya Katılan Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulguları

Bu bölümde ilköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş niteliği ve kendini geliştirme, yönetim ve denetim biçimi, ödentiler, çalışma koşulları, çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeylerinin, öğrenim durumuna göre elde edilen bulgularına ve yorumlarına yer verilmiştir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyum düzeyleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları Tablo 4.36.'da sunulmuştur.

Tablo 4.36. Öğrenim Durumlarına Göre İş Niteliği ve Kendini Geliştirme Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	10,407	8	1,301	2,836	,005
Grup içi	178,000	388	,459		
Toplam	188,407	396			
Grup	N	\bar{X}	SS		
İlköğretim Okulu	3	4,0556 ^{ab}	,91793		
İki Yıllık Eğit. Enst.	75	4,2067 ^a	,55334		
Üç Yıllık Eğit. Enst.	4	4,4583 ^{ab}	,45896		
Yüksek Öğret. Okulu	13	4,3333 ^{ab}	,40825		
Ön Lisans	73	4,1621 ^{ab}	,62852		
Ön Lis. +Lisans Tam.	25	4,0267 ^{ab}	,66785		
Eğitim Fakültesi	140	3,8774 ^b	,74713		
Fen Fakültesi	35	3,8524 ^{ab}	,61273		
Diğer Okullar	29	3,8966 ^{ab}	,87674		
Toplam	397	4,0227	,68976		

1. Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta $\alpha = 0,5$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

Öğrenim durumlarına göre iş niteliği ve kendini geliştirme boyutuna ilişkin tek yönlü varyans analizi ile yapılan hesaplamalarda, iş niteliği ve kendini geliştirme boyutu ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$F_{(8-388)} = 2.836, p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya

katılan öğretmenlerin öğrenim durumlarına bağlı olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Tukey HSD testi sonuçları, iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenler ile eğitim fakültesi mezunu öğretmenler aralarında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Buna göre; iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}=4,21$) iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyum düzeylerinin, eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerden ($\bar{X}=3,88$) daha fazla olduğu görülmektedir. İki yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler çok yüksek düzeyde doyumlu, eğitim fakültesi mezunu öğretmenler ise yüksek düzeyde doyumlu olduklarını belirtmişlerdir.

Araştırmamızdaki yaş ve kıdem arttıkça iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyumunun yükseldiğine dair bulgular, iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyum düzeylerinin eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerden daha fazla olması bulgusuyla tutarlılık göstermektedir. Çünkü iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin yaşı ve kıdemi de eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerden fazladır. Ayrıca aritmetik ortalamalara bakıldığında öğrenim durumu bakımından düşük seviyede olan öğretmenlerin daha fazla iş doyumunu elde ettikleri görülmektedir. Bu durumda, öğrenim durumu yükseldikçe iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyum düzeyinin azaldığı söylenebilir.

İki yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek çıkması, bu öğretmenlerin zamanla işlerine bağlılıkları ile açıklanabilir. Ayrıca bu gruptaki öğretmenlerin yaş ve kıdem bakımından da ileri seviyede olduğu dikkate alınır, meşguliyetlerinin azaldığı ve kendilerini mesleklerine daha çok verdikleri söylenebilir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin yönetim ve denetim biçimi boyutundaki iş doyum düzeyleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları aşağıda, Tablo 4.37.'de sunulmuştur.

Öğrenim durumlarına göre, yönetim ve denetim boyutuna ilişkin tek yönlü varyans analizi ile yapılan hesaplamalarda, yönetim ve denetim biçimi boyutu ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır [$F_{(8-388)} = 1.220, p < 0,5$].

Başka bir anlatımla, iş doyumunun yönetim ve denetim biçimi boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumlarına bağlı olarak anlamlı farklılık göstermemiştir.

Tablo 4.37. Öğrenim Durumlarına Göre Yönetim ve Denetim Biçimi Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	7,356	8	,920	1,220	,286
Grup içi	292,552	388	,754		
Toplam	299,909	396			
Grup	N	\bar{X}	SS		
İlköğretim Okulu	3	2,8718	,72206		
İki Yıllık Eğitim Enst.	75	3,6821	,09608		
Üç Yıllık Eğitim Enst.	4	3,6731	,45765		
Yüksek Öğretim Okulu	13	3,5799	,23974		
Ön Lisans	73	3,6333	,09365		
Ön Lis. +Lisans Tam.	25	3,5169	,16102		
Eğitim Fakültesi	140	3,4038	,07664		
Fen Fakültesi	35	3,3385	,16541		
Diğer Okullar	29	3,4801	,14970		
Toplam	397	3,5100	,04368		

1. Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta $\alpha = 0,5$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

Bu durum, öğretmenlerin yönetimle ilgili olarak kurduğu ilişkilerde öğrenim durumlarını ön plana çıkarmamış olmalarının bir göstergesi olabilir. Bütün öğretmen gruplarının küçük farklılıklarla da olsa yönetim ve denetim ile ilgili beklentileri benzerlik göstermektedir. Aynı okul ortamını paylaşan öğretmenlerin benzer konularda istekleri ve şikâyetleri olmaktadır. Öğretmenlerin hem çalışanlar arası ilişkilerdeki, hem de yönetim ve denetim boyutundaki genel iş doyum düzeylerinden anlaşılacağı üzere; öğretmenlerin birbirleri ile ve de yönetimle iyi ilişkiler içerisinde oldukları söylenebilir. Dolayısıyla öğrenim durumundan ziyade, grup etkileşiminin ve işbirliğinin yönetim ve denetim boyutu ile ilgili olarak etkili olduğu söylenebilir.

Bu bulgular, Gergin (2006), Çetinkanat (1985) ve Günbayı'nın (1999) yaptığı araştırmalarda: yönetim ve denetim biçimi boyutu ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Bununla birlikte, Altınışik'in (1997), MEB tarafından düzenlenen Eğitim Yönetimi Programlarına katılan okul yöneticilerinin (müdür ve müdür yardımcısı) iş doyum düzeyleri ile bu programa katılmayan okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığını belirlemeyi amaçladığı araştırmasında: okul yöneticilerinin öğrenim durumlarının yönetim ve denetim biçimi boyutunda etkili olduğunu, buna göre yüksek lisans yapan yöneticilerin diğerlerine göre daha çok doyum elde ettiklerini belirtmiştir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin ödentiler boyutundaki iş doyum düzeyleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları Tablo 4.38.'de sunulmuştur.

Tablo 4.38. Öğrenim Durumlarına Göre Ödentiler Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	2,506	8	,313	,684	,706
Grup içi	177,615	388	,458		
Toplam	180,121	396			
Grup	N	\bar{X}	SS		
İlköğretim Okulu	3	2,5000	1,00000		
İki Yıllık Eğit. Enst.	75	2,0600	,65396		
Üç Yıllık Eğit. Enst.	4	2,3333	1,11389		
Yüksek Öğret. Okulu	13	1,9872	,79192		
Ön Lisans	73	1,9886	,74862		
Ön Lis. +Lisans Tam.	25	2,0200	,54501		
Eğitim Fakültesi	140	1,9262	,62273		
Fen Fakültesi	35	1,9905	,79412		
Diğer Okullar	29	1,8851	,59446		
Toplam	397	1,9819	,67443		

1. Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta $\alpha = 0,5$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

Öğrenim durumlarına göre ödentiler boyutuna ilişkin tek yönlü varyans analizi ile yapılan hesaplamalarda, ödentiler boyutu ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır [$F_{(8-388)} = .684, p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun ödentiler boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumlarına bağlı olarak anlamlı farklılık göstermemiştir.

Öğretmenlerin ödentilerle ilgili olarak genel iş doyum düzeylerinin neredeyse doyumsuzluk boyutuna vardığı göz önüne alındığında, öğrenim durumu ile ödentiler boyutu arasında da anlamlı bir fark olmaması normal görülebilir. Çünkü öğretmenlerin tamamı, öğrenim durumlarına göre ödentiler boyutunda az doyumlu olduklarını belirtmişlerdir. Her ne kadar yüksek eğitim görenlerin daha yüksek ücret beklentisi içerisinde olmaları düşünülse de, öğretmenlerin öğretmenlikten elde ettikleri kazanç, günümüz şartlarında hiçbir öğretmen grubunda yeterli olarak görülmemektedir. Dolayısıyla öğrenim faktörünün ödentiler boyutunda etkili olabilmesi, ancak öğretmen ücretlerinin minimum derecede yeterli boyutlara ulaşmasıyla mümkün görünmektedir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin çalışma koşulları boyutundaki iş doyum düzeyleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları Tablo 4.39.'da sunulmuştur.

Tablo 4.39. Öğrenim Durumlarına Göre Çalışma Koşulları Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	14,346	8	1,793	3,021	,003
Grup içi	230,309	388	,594		
Toplam	244,655	396			
Grup	N	\bar{X}	SS		
İlköğretim Okulu	3	2,7778 ^{abc}	,29397		
İki Yıllık Eğitim Enst.	75	2,7970 ^{bc}	,75168		
Üç Yıllık Eğitim Enst.	4	2,6111 ^{abc}	1,18113		
Yüksek Öğretim Okulu	13	2,6154 ^{abc}	,82229		
Ön Lisans	73	2,8782 ^b	,74378		
Ön Lisans + Lisans Tamam	25	2,5600 ^{abc}	,69498		
Eğitim Fakültesi	140	2,4706 ^c	,81982		
Fen Fakültesi	35	2,4730 ^{abc}	,83729		
Diğer Okullar	29	2,2912 ^{ac}	,51212		
Toplam	397	2,6085	,78601		

1. Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta $\alpha = 0,5$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

Öğrenim durumlarına göre çalışma koşulları boyutuna ilişkin tek yönlü varyans analizi ile yapılan hesaplamalarda, çalışma koşulları boyutu ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur [$F_{(8-388)} = 3.021, p < 0,5$]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun çalışma koşulları boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumlarına bağlı olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Tukey HSD testi sonuçları, iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenler ile diğer okullardan mezun öğretmenler arasında; ön lisans mezunu öğretmenlerle de eğitim fakültesi ve diğer okul mezunları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Buna göre; iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}=2,80$) çalışma boyutuna ilişkin iş doyum düzeylerinin, diğer okullardan mezun öğretmenlerden ($\bar{X}=2,30$); ön lisans mezunu öğretmenlerin de, eğitim fakültesi ($\bar{X}=2,47$) ve diğer okul mezunu ($\bar{X}=2,30$) öğretmenlerden daha fazla olduğu görülmektedir. İki yıllık eğitim enstitüsü mezunu

öğretmenler ile ön lisans mezunu öğretmenler orta düzeyde doyumlu, eğitim fakültesi ile diğer okullardan mezun öğretmenler ise düşük düzeyde doyumlu olduklarını belirtmişlerdir.

İki yıllık eğitim enstitü mezunu öğretmenler ile ön lisans mezunu öğretmenlerin, mezun oldukları okul itibari ile emekliliği gelmiş ya da mesleğinde uzun yıllar çalışan öğretmenler oldukları düşünülebilir. Dolayısıyla bu gruptaki öğretmenlerin olası mezun oldukları tarih itibari ile de çok zor şartlar altında, ya da zamanın kısıtlı olanakları altında öğrenim gördükleri söylenebilir. Mezun olduktan sonra da zor şartlar altında, değişik bölgelerde ve okullarda görev yaptığı düşünülen öğretmenlerin bugünlere gelene kadar pek çok sıkıntı çektiği tahmin edilebilir. Dolayısıyla günümüz koşullarındaki olumsuz çalışma koşulları, bu öğretmenler için önemli bir sorun olarak görülse bile, zamanın getirdiği yenilikler ve değişimler ile birlikte bu sorunları, diğer öğretmen gruplarına göre çok önemsemeyebilirler. Fakat eğitim fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler için bunlar söylenememektedir. Genellikle bu gruptaki öğretmenlerin genç ya da orta yaş grubunda öğretmenler olması muhtemeldir. Öğrenim gördükleri süre içerisinde her türlü olanaklardan faydalanarak eğitimlerini tamamlayan bu öğretmenler, bilgi ve becerilerini gösterebilecekleri çalışma ortamlarını arzulayabilirler. Hayal ettikleri ya da bekledikleri ortamları görev yaptıkları okulda bulamayan öğretmenlerin, yaş itibari ile de mesleklerinde en dinamik oldukları dönemde çeşitli kısıtlamalarla engellenmesi, onlardaki doyumsuzluğun önemli bir sebebi olarak gösterilebilir. Ayrıca, diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin, bütün bunlara ek olarak bir de branş farklılığının getirdiği sorunlarla uğraşmak zorunda kalmaları onların doyumsuzluğunu artırıcı bir etken olabilir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeyleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları aşağıda, Tablo 4.40.'da sunulmuştur.

Öğrenim durumlarına göre çalışanlar arası ilişkiler boyutuna ilişkin tek yönlü varyans analizi ile yapılan hesaplamalarda, çalışanlar arası ilişkiler boyutu ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır [$F_{(8-388)} = 1.490, p < 0,5$].

Başka bir anlatımla, iş doyumunun çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeyleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumlarına bağlı olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. Buna göre, öğrenim durumu, çalışanlar arası ilişkiler boyutunda iş doyumunu etkileyen önemli bir değişken olarak görülmemiştir.

Tablo 4.40. Öğrenim Durumlarına Göre Çalışanlar Arası İlişkiler Boyutuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	6,704	8	,838	1,490	,159
Grup içi	218,249	388	,562		
Toplam	224,953	396			

Grup	N	\bar{X}	SS
İlköğretim Okulu	3	3,9583	1,00260
İki Yıllık Eğitim Enst.	75	3,4667	,73502
Üç Yıllık Eğitim Enst.	4	4,0938	,47186
Yüksek Öğretim Okulu	13	3,1538	,76402
Ön Lisans	73	3,4264	,72374
Ön Lis. +Lisans Tam.	25	3,2300	,59148
Eğitim Fakültesi	140	3,2625	,80092
Fen Fakültesi	35	3,3536	,80010
Diğer Okullar	29	3,3707	,64216
Toplam	397	3,3552	,75370

1. Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta $\alpha = 0,5$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

Bu durum, öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde eğitimlerini ön plana almamalarının bir göstergesi olabilir. Okullarda eğitim faktörünün ön plana çıkarılmaması, okulun iklim ve kültür yapısı ile de açıklanabilir. Leithwood ve arkadaşları (1998) okul kültürünün başlıca boyutunun meslektaşlar arasındaki işbirliği olduğunu, işbirliği açısından ifade edilen kültür özelliklerinin, çoğunlukla öğretmenlerin mesleki ilgilerine karşı duygularını ve doyumunu yükselttiğini ifade etmektedir (Woods ve Weasmer, 2004, s.119). Neredeyse tüm gruplardaki öğretmenlerin öğrenim durumuna göre çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeylerinin, iyi düzeyde olduğu göz önüne alınırsa, öğretmenlerin olumlu ve sağlıklı bir okul kültürü içerisinde bulunduğu söylenebilir. Woods ve Weasmer (2004, s.119) meslektaşlar arası işbirliğini artıran stratejilerin yeni öğretmenlerin gönüllü olmasını, liderlik rollerinin paylaşımını ve diğer öğretmenler arasındaki işbirliğini kapsadığını belirtmektedir. Dolayısıyla eğitim faktöründen ziyade öğretmenlerin mesleki yeterlikleri ve tecrübeleri ile diğer kişilik özelliklerinin, çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinde etkili olduğu söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Bu araştırmada sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri “iş ve niteliği ve kendini geliştirme, yönetim ve denetim biçimi, ödentiler, çalışma koşulları ve çalışanlar arası ilişkiler” etkenlerinde; cinsiyet, yaş, kıdem yılı ve öğrenim durumu değişkenlerine bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan çalışmalar sonrası aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

1. Sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenler, "İş niteliği ve kendini geliştirme" ve "Yönetim denetim biçimi" alt boyutlarında yüksek düzeyde, "Çalışma koşulları", "Çalışanlar arası ilişkiler" alt boyutlarında orta düzeyde, "Ödentiler" boyutunda düşük düzeyde doyum sağlamaktadırlar. İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenleri; en yüksek doyum ($\bar{X}=4,02$) "İş niteliği ve kendini geliştirme", en düşük doyum ise ($\bar{X}=1,98$) "Ödentiler" alt boyutundan sağlamışlardır.
2. Aritmetik ortalamaya göre, ankete katılan öğretmenlerin; toplam 2 maddeyi "Tam", toplam 16 maddeyi "Çok", toplam 14 maddeyi "Orta", toplam 9 maddeyi "Az", toplam 1 maddeyi de "Hiç" şeklinde cevapladıkları görülmektedir. Öğretmenlerin; " İşinizi severek yapma duygunuzun düzeyi." ($\bar{X}= 4,40$) ve " Kendinizi bu mesleğe yakıştırma düzeyiniz." ($\bar{X}= 4,35$) olmak üzere iki maddeden çok yüksek doyum sağladıkları; çok düşük doyum sağladıkları tek maddenin de "Emekli olduğunuzda alacağınız ikramiyenin düzeyi" ($\bar{X}=1,77$) olduğu görülmektedir.
3. Sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumları arasında "İş niteliği ve kendini geliştirme", "Ödentiler", "Çalışma koşulları", "Çalışanlar arası ilişkiler" alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak, "Yönetim ve denetim" boyutunda özel sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}=3,89$), sınıf öğretmenlerine ($\bar{X}=3,46$), göre daha fazla doyum sağladıkları ortaya çıkmıştır.
4. Cinsiyet değişkeninde sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumları "yönetim ve denetim", "Çalışanlar arası ilişkiler", "İş niteliği ve kendini geliştirme" alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak, "Çalışma koşulları" ve "Ödentiler" alt boyutlarında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır

- a) “Çalışma koşulları” alt boyutunda, erkek öğretmenler ($\bar{X}=2,75$), kadın öğretmenlere ($\bar{X}=2,54$), göre daha fazla doyum sağlamıştır.
- b) “İş niteliği ve kendini geliştirme” alt boyutunda, erkek öğretmenler ($\bar{X}=2,75$), kadın öğretmenlere ($\bar{X}=2,54$), göre daha fazla doyum sağlamıştır.
5. Yaş değişkeninde sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumları “Ödentiler” alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak, “İş niteliği ve kendini geliştirme”, “Yönetim ve denetim biçimi”, “Çalışma koşulları” ve “Çalışanlar arası ilişkiler” alt boyutlarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.
- a) “İş niteliği ve kendini geliştirme” alt boyutunda, 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{X}=4,27$) ile 41–50 arası yaş grubunda olan öğretmenler ($\bar{X}=4,14$), 31–40 arası yaş grubundaki öğretmenlerden ($\bar{X}=3,94$) daha fazla doyum sağlamıştır.
- b) “Yönetim ve denetim biçimi” alt boyutunda, 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{X}=3,99$): 41–50 yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{X}=3,60$) ile 31–40 arası yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{X}=3,41$) ve 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerden ($\bar{X}=3,33$) daha fazla doyum sağlamıştır.
- c) “Çalışma koşulları” alt boyutunda, 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{X}=2,24$): 41-50 yaş grubu arasındaki öğretmenler ($\bar{X}=2,81$) ile 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerden ($\bar{X}=2,80$) daha az iş doyumunu sağlamıştır. Ayrıca 31-40 yaş grubu öğretmenler ($\bar{X}=2,52$), 41-50 yaş grubu öğretmenlerden ($\bar{X}=2,81$) daha az iş doyumunu sağlamıştır.
- d) “Çalışanlar arası ilişkiler” alt boyutunda, 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenler: ($\bar{X}=3,05$) 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{X}=3,66$) ile 41-50 yaş grubu arasındaki öğretmenlerden ($\bar{X}=3,40$), daha az doyum sağlamıştır.
6. Kıdem değişkeninde sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumları “Ödentiler” alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak, “İş niteliği ve kendini geliştirme”, “Yönetim ve denetim biçimi”, “Çalışma koşulları” ve “Çalışanlar arası ilişkiler” alt boyutlarında anlamlı bir farklılıklar saptanmıştır.
- a) “İş niteliği ve kendini geliştirme” alt boyutunda, 21 yıl ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenler ($\bar{X}=4,25$): 6–10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenler ($\bar{X}=3,83$) ve 11-15 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerden ($\bar{X}=3,97$) daha fazla doyum sağlamıştır.

- b) “Yönetim ve denetim” alt boyutunda, 21 yıl ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenler ($\bar{X}=3,70$), 6–10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerden ($\bar{X}=3,24$), daha fazla doyum sağlamıştır.
- c) “Çalışma koşulları” alt boyutunda, 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenler ($\bar{X}=2,30$): 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=2,83$), 16-20 yıl arası ($\bar{X}=2,74$) ve 11-15 yıl arası ($\bar{X}=2,62$) hizmet yılında olan öğretmenlerden daha az doyum sağlamıştır.
- d) “Çalışanlar arası ilişkiler” alt boyutunda, 21 ve üzeri ($\bar{X}=3,47$) hizmet yılında olan öğretmenlerle 11-15 yıl ($\bar{X}=3,44$) hizmet yılında olan öğretmenler, 5 yıl ve daha az ($\bar{X}=3,06$) hizmet yılında olan öğretmenlerle 6-10 yıl arası ($\bar{X}=3,20$) hizmet yılında olan öğretmenlerden daha fazla doyum sağlamışlardır.
7. Öğrenim durumu değişkeninde sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumları “Yönetim ve denetim biçimi”, “Ödentiler”, “Çalışanlar arası ilişkiler” alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak, “İş niteliği ve kendini geliştirme” ve “Çalışma koşulları” alt boyutlarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.
- a) “İş niteliği ve kendini geliştirme “ alt boyutunda, iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler ($\bar{X}=4,21$), eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerden ($\bar{X}=3,88$) daha fazla doyum sağlamıştır.
- b) “Çalışma koşulları” alt boyutunda, iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler ($\bar{X}=2,80$) diğer okullardan mezun öğretmenlerden ($\bar{X}=2,30$); ön lisans mezunu öğretmenler de, eğitim fakültesi ($\bar{X}=2,47$) ve diğer okul mezunu ($\bar{X}=2,30$) öğretmenlerden daha fazla doyum sağlamışlardır.

5.2. Öneriler

1. Öğretmenlerin ödentilerle ilgili olarak düşük doyum ifade etmeleri, öğretmenlerin maddi olanakları ve ücretleriyle ilgili yeni düzenlemelerin yapılması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Öğretmenlerin düzenli ve sosyal bir yaşantı sürmesini sağlamak için, maaş ve ek ders ücretlerinde artışlar yapılmalıdır. Özellikle, özel eğitim öğretmenleri için, ek derslerin %50 zamlı alınması uygulanmasına (Nisan 1999 tarihinde uygulamasına son verildi) geri dönülmelidir.
2. Özel eğitimde yetişmiş kaliteli öğretmen bulmak gitgide güçleşmektedir. Çoğunlukla da kendini yetiştirmiş uzman öğretmenlerin özel özel eğitim kurumlarına geçiş yaptığı bilinmektedir. Bu nedenle devlet kurumlarının öğretmenler için cazip hale getirilmesi gereklidir. Örneğin, özel eğitimcilerin

yıpranma boyutları göz önüne alınarak, bu öğretmenlerin emeklilikte yıpranma oranları hesaba katılmalı, erken emeklilik hakkı verilmelidir. Ayrıca emeklilik ikramiyelerinde ve özlük haklarında iyileştirilmeler yapılması, en azından mesleğe yeni başlayacak öğretmenler için güdüleyici bir etken olacaktır.

3. Kadın öğretmenlerin erkeklere nazaran çalışma koşullarıyla ilgili olarak daha düşük doyum elde etmesi, MEB'in kadın öğretmenlerin daha rahat koşullar altında çalışmasına imkân verecek yeni düzenlemelerde bulunmasını zorunlu kılmaktadır. Örneğin, ders programlarının ve nöbet günlerinin hazırlanmasında evli ve çocuğu olan kadın öğretmenlere öncelikler tanınması, süt çocuğu olanlara nöbet verilmemesi, süt izni ve doğum izni sürelerinin istenilir ölçütlerde tutulması bunlardan birkaçı olabilir.
4. Yaşlı ve kıdemli öğretmenlerin gençlere nazaran daha yüksek doyum elde etmeleri göz önünde bulundurularak; emekliliği gelmiş ya da emekli olmuş sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim kurslarıyla özel eğitim alanında yetiştirilmeleri ve de özel eğitim kurumlarında görevlendirilmeleri uygulamasına devam edilmelidir.
5. Gençlerin yaşlılara oranla daha düşük doyum elde etmesi, hem sınıf hem de özel eğitim bölümüne öğrenci alımında tek bir ölçüt olarak sınavın alınmasının geçerliliğini yitirdiğini düşündürmektedir. Çünkü özel eğitim bölümlerinde yetiştirilen öğretmenler, göreve başladıkları ilk yıllarında alanlarından ayrılmayı düşünmekte, başka alanlara kaymakta, ya da meslekten ayrılmaktadırlar. Bu öğretmenlerin alanlarında çalışmamaları hem ülkemiz hem de özel eğitim almayı bekleyen insanlar için büyük kayıptır. Bu nedenle şartlar şu an için sadece sınavı yeterli görse de, tek koşul sınav olmamalı, özel bir seçim sistemi ile bu işe gönül verecek olan istekli ve yetenekli öğrencilerin seçilip alımı yapılmalıdır.
6. Sınıf öğretmenlerinin özel sınıf öğretmeni olarak görevlendirilmesi uygulamasının bundan sonraki yıllarda da devam edeceği göz önünde bulundurulduğunda, sınıf öğretmenliği bölümünde okuyan öğrencilerin ders programlarına özel eğitim dersleri, seçmeli veya zorunlu olarak konulmalıdır.
7. Özel eğitim ve sınıf öğretmenliği bölümlerinde okuyan öğrencilerin staj dönemleri dört yıla çıkarılmalıdır. Bu sayede öğrenciler erken yaşta öğretmen olduklarının bilincine varacaklar ve değişik okullardaki gözlemleriyle ilerisi için gerçekçi beklentiler içerisine girebileceklerdir.
8. Hizmet içi eğitim kursların arttırılmasıyla, farklı alanlardan gelip görev başlayan öğretmenlerin, hem diğer öğretmenlerle kaynaşmaları hem de bilgilerini

pekiştirmeleri, pratiğe dökmeleri ve karşılaştığı güçlükleri daha kolay yenmeleri sağlanmalıdır.

5.3. Araştırmacılara Öneriler

Bu alanda çalışmak isteyen araştırmacılara yönelik olarak şunlar önerilebilir:

1. Bu araştırmanın, özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumuyla ilgili olarak yapılmış ilk çalışma olması dolayısıyla, başka şehir ve bölgelerde de sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma yapılabilir.
2. Bu araştırma, Antalya ili merkezi evren alınarak yapılmıştır. Daha büyük bir evren üzerinde; sınıf öğretmenliğinden özel sınıf öğretmenliğine geçmiş öğretmenlerle, sadece özel sınıf öğretmenliği yapmış öğretmenlerin iş doyumlarının karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma yapılabilir.
3. Bu çalışmada resmi ilköğretim okulları çalışma alanını oluşturmuştur. Özel öğretim kurumları açısından da konunun incelenmesi ve araştırılması faydalı olabilir. Dolayısıyla özel sınıf ya da özel eğitim öğretmenleriyle, özel özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumlarının karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma yapılabilir.
4. Sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin yaşam doyumlarıyla iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapılabilir.
5. Sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin sadece iş doyumunu değil, aynı zamanda iş stresini de ölçen karşılaştırmalı bir araştırma yapılabilir.
6. Bu çalışmada beş alt boyut ve dört bağımsız değişken üzerinde çalışılmıştır. Araştırmacılar problem durumuna göre bağımsız değişkenlerine medeni hâl, çocuk sayısı, hizmet içi eğitim alıp almama, sendika vb. gibi faktörler ekleyip çalışma alanlarını genişleterek bir çalışma yapabilirler.
7. Bu çalışmada veriler, anket yoluyla elde edilerek bulgulara ulaşılmış, analiz ve yorumları yapılmıştır. İsteyen araştırmacılar görüşme yöntemini kullanarak da araştırmalarını yapabilirler.

KAYNAKÇA

- Acar A.C.**, “Ücret Yönetimi”, TÜSSİDE., Gebze, Kasım,1995,
- Adair J.**, Etkili Motivasyon, Babıalı Kültür Yayıncılığı, İstanbul, 2003.
- Akçay R.C.**, “Çanakkale İlinde Görev Yapan Öğretmenlerin Emekliliğe Hazırlık Eğitimine İhtiyaçları” Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, S.B.E., Ankara, Eylül, 1994.
- Akçamete G., Kaner S., Sucuoğlu B.**, “Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.
- Akıncı Z.**, “Turizm Sektöründe İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.2, S.1, Antalya, 2002, 1-25
- Akyıldız H., Karabıçak M.**, “Verimlilik Ücret İlişkisinin Analizi”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F., C.7, S.2, (2002), 57-76.
- Alavi S.H.R., Benadeki M.D.**, “Mental Hygiene of The Special Schools Teachers In Kerman, Iran”, Administration and Policy in Mental Health, Vol.32, No.3, (January, 2005), 293-296.
- Altınışık S.**, Hizmet İçi Eğitime Katılmanın Okul Yöneticilerinin İş Doyumuna Etkisi, (Yayımlanmamış Doçentlik Tezi), Mayıs, Ankara,1997.
- Arslan C., Sünbül A.M.**, “Öğretmenlerin Birlikte Çalışma Yeterliği Ölçeği Güvenirlik Çalışması”, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, C.7, S.1, (Haziran 2006), 24-35.
- Aydın M.**, Çağdaş Eğitim Denetimi, 4.Baskı, Hatiboğlu Bas., Ankara, 2000(a).
- Aydın M.**, Eğitim Yönetimi, Hatiboğlu Yayın, 6.Baskı, Ankara, 2000(b).
- Aytaç S.**, “Çalışanların İşlerine İlişkin Duygularının Stres Tepkileri Üzerindeki Etkisi”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, (2005-55-1), 834-851.
- Bakan İ., Büyükbeşe T.**, “Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması”, Erciyes Üniv., İ.İ.B.F. Dergisi, S.23, (Temmuz-Aralık, 2004), 35-39.
- Balcı A.**, “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu”, Doktora Tezi, A.Ü. S.BE., Aralık, 1985, Ankara.
- Balcı A.**, Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 2. Basım, Ankara, 1997.
- Barnabe C., Burns M.**, “Teachers’ Job Characteristics and motivation”, Educational Research, V. 36, No.2, (Summer, 1994), 171-185.
- Baş T., Arduç K.**,”Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği, İktisat İşletme ve Finans”, İnceleme-Araştırma, 17.Yıl, (Eylül, 2002), 72-81.

Başaran I., “Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Çalışma Koşulları”, Ege Eğitim Dergisi, Cilt.1, Sayı.1, (2001), 41-53.

Başaran İ.E., Eğitim Yönetimi, Feryal Matbaası, 4. Basım, Ankara, 2000.

Başaran İ.E., Örgütsel Davranış, Gül Yayınevi, Ankara,1991.

Baykal B., Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış, İstanbul Üniversitesi Yayını, No.2524, İstanbul, 1988.

Baysal A.C., Tekarslan E., Davranış Bilimleri, Avcıol Basım Yayın, 4. Baskı, İstanbul, 2004.

Beach S.D., Personel: The Management of People at Work, McMillian Publishing Co. Inc., New York, 1980.

Bilgiç R., The Relationship Between Job Satisfaction and Personel Caharacteristics of Turkish Workers”, Journal of Psychology, V.132, S.5, (September, 1998), 549-558.

Billingsley, B.S., “Improving the Retention of Special Education Teachers”, Final Report, RTI Project5168:Research Triangle Inst.NC.NT, 548,1995.

Billingsley B.S., Cross L.H., “Predictors of Commitment, Job Satisfaction, and Intent to Stay in Teaching: A Comparison of General and Special Educators”, The Journal of Special Education, Vol.25, No.4, (1992), 453-471.

Bingöl D., Personel Yönetimi, Beta Yayınevi, İstanbul, 1996, 266-267.

Bingöl D., İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım Yayım, 4. Baskı, İstanbul, 1998.

Boydak Ö., Ekinci A., “Kararlara Katılmada Yönetici Tutumları”, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı (6-9 Temmuz 2004)’na Sunulan Bildiri, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya, 2004.

Brush D.H., Moch M.K., Pooyan A., “Individual Demographic Differences and Job Satisfaction”, Journal of Occupational Behaviour, V.8, N.2, (April, 1987), 139-155.

Budak G., “İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol (Organizasyon Yapısı-Birey İş Doyumu Uyumu)”, İzmir Ticaret Odası Yayını, No.61, İzmir, 1999.

Bursahoğlu Z., Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Pegem Yay., 11.Baskı, Ankara, 2000.

Bursahoğlu Z., Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama, Pegem A Yay., Ankara, 2003.

Butler D., Business Studies, Oxford University Pres, Great Britain,UK, 1993, 163-164,.

Büyüköztürk Ş., “Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum)”, PegemA Yay., Geliştirilmiş 3.Baskı, Ankara, 2003.

Can H., Akgün A., Kavuncubaşı Ş., Kamu ve Özel Kesimde İnsansan Kaynakları Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara, 1995

Can H., Tecer M., İşletme Yönetimi, Rota Yayınları, İstanbul, 1998.

Cavkaytar A., “Zihinsel Engellilerin Eğitim Amaçları”, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, C.10, S.1, Eskişehir, (Bahar, 2000), 115-121.

Celep C., “Okullarda İşbirlikçi Karar Verme ve Yöneticinin Rolü”, Eğitim Yönetimi, 2, (1996), 19–57.

Certo C.S., Supervision Quality, Diversity And Technology, Second Edition, McDraw-Hill Companies, Inc., 1997, 314-334

Ceylan A., “Yöneticilerin Güç Tipleri, İşe Yabancılaşma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki”, Amme İdare Dergisi, Sayı.1, 1983, 64

Chomicz A., “Methods Of Employee Motivation in TQM, The Graduate School of Economics, Higher School of Commerce and International Finance in Warsaw and The Faculty of Economics Erasmus University Rotterdam, 2002.

Cribbin J., Effective Managerial Leadership, American Management Association Inc., NewYork, 1972.

Cross L.H., Billingsley B., “Testing A Model of Special Educators' İntent to Stay in Teaching, Exceptional Children, C.60, S.5, (1994), 411-421.

Çakır Ö., “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, Çalışma ve Toplum, (2007/1), 117-140.

Çalık T., “İşgörenlerin Örgüte Uyumu (Örgütsel Sosyalizasyon)”, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, C.1, S.2, (Bahar, 2003), 163-177.

Çarıkçı İ., “Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler-Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniv., İ.İ.B.F., C.5, S.2, (2000), 155-168.

Çekmecelioğlu H., “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt.8, Sayı.2, (Haziran, 2006), 154–168.

Çelik V., Okul Kültürü ve Yönetimi, Pegem A Yayınları, Ankara, 2002.

Çelikkol A., Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı, Alfa Yayınları, 2001.

Çetin M., Özcan K., “Okul Yöneticilerinin Etik Davranışlarının Öğretmenlerinin İş Doyumuna etkisi”, Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi, (2004), 21-38.

Çetinkanat C.P., Örgütsel İklim ve İş Doyumu, Hacettepe Üniv., S.B.E., Doktora Tezi, Ankara, Haziran, 1988.

Çetinkanat C., Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000.

Çiftçi H.F., “ Alt Özel Sınıf Öğretmenlerinin Durum ve Sorunları”, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, S.B.E., Eskişehir, 1987.

Çilenti M., Eğitim Teknolojisi ve Öğretim, Kadioğlu Matbaası, Ankara,1984.

Danışman A., “Kültürel ortamın araştırma sonuçlarına etkisi: Kuzey Amerika’da geliştirilip Türkiye’de tekrarlanan bazı araştırmalar üzerine bir değerlendirme”, Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Kayseri, (2000), 339–351.

Davis K., İşletmede İnsan Davranışı, (Çev. Kemal Tosun vd.), İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No.199, Üçüncü Baskı, İstanbul,1988.

DeBruyne J.W., “A Study to Identify The Factors Responsible for Job Dissatisfaction and Low Teacher Morale”, A Research Paper, The Graduate School Universty of Wisconsin-Stout, August, 2001, 1-44.

Dinham S., Scoot C., “Teacher Satifaction, Motivation and Health: Phase One of Teacher 2000 Project”, American Educational Research Association, New York, (April, 1996), 8-12.

Dipboye R.L., Smith C.S., Howell W.C., Understanding Industrial and Organizational Psychology, Harcourt College Publishers, Orlando, 1994.

Doğan H., “İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü”, Ege Üniversitesi, Akademik Bakış Dergisi, C.2, S.2 , (2002), 69–76.

Dorsan H., “Akademik Personelin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi (Kıbrıs-Yakın Doğu Üniversitesi Örneği)”, Gaziantep Üniv., S.B.E., Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi,Gaziantep, Ocak 2007.

Efil İ., İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Sidre Yayıncılık, 2.Baskı, Bursa, 1989.

Eichinger J., “Job Stres and Satisfaction Among Special Education Teacher: Effects of Gender and Social Role Orientation” International Journal of Disability, Development and Education, Vol.47, No.4, (2000), 397-412.

Ekinci H., Ekici S., “İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma”, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27(1), (2003), 109-120.

Elitharp T., “The Relationship of Occupational Stres, Psychological Strain, Satisfaction with Job, Commitment to the Profession, Age, and Resilience to the Turnover Intentions of Special Education Teachers”, Doctor of Philosophy, Nowember, , Blacsburg, Virginia, 2005.

Erdil O., Keskin H., İmamoğlu S.Z., “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.5, S.1, (2004), 17-26.

Erbesler A., “İnsan Gücü Verimliliğini Artırmaya Yönelik Organizasyon Modelleri ve Teşvik Edici Yöntemler”, *Milli Prodüktivite Yayınları*, No.305, 1982.

Erdoğan İ., *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcioğlu Basım Yayım, İstanbul, 1996.

Erdoğan İ., “İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış”, *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü, Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No.5*, (1999), İstanbul, 231-292.

Eren E., *Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1993.

Eren E., *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, Genişletilmiş Yedinci Baskı, İstanbul, 2001.

Ergenç V., “İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri”, *Yönetim Psikolojisi 2. Ulusal Sempozyumu TODAİE*, Ankara, 1982.

Ergeneli A., Eryiğit M., “Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması”, *H.Ü., İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt.19, S.2, (2001), 159-178.

Ergül, H.F., “Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 4, Sayı 14, (Güz, 2005), 67–79.

Eroğlu F., *Davranış Bilimleri*, Beta Yay., 5. Baskı, İstanbul, 2000.

Feldman C., Daniel H., Arnold J., “Managing Individual and Group Behavior in Organization”, *Mc Graw Hill*, Auckland, 1983.

George J.M., Jones G.R., *Understanding and Managing Organizational Behaviour*, Prentice-Hall, 3.Edition, New Jersey, 2002, 85-201.

Geylan R., “Ticaret Banka ve Yönetimi ve Türk Ticari Bankaların Temel Yönetim Sorunları”, *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, Eskişehir, 1985.

Gibson J.L., Ivancevich J.M., Donnelly J.H., Jr. ve Konopaske R., *Organizations: Behavior Structure Processes*. McGraw-Hill, 11.Edition, New York, 2003, 127-147.

Green J., ” Job Satisfaction of Community College Chairpersons”, *Thesis (Ph.D.) Faculty Of The Virginia Polytechnic Institute And State University*, Virginia, 2000.

Groot W., Brink H.M., “Job Satisfaction of Older Workers”, *International Journal of Manpower*, MCB University Pres, Vol.20, No.6, (1999), 343-360.

Gürsel M., Izgar H., Altınok V., Kesici Ş., *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, İş Doyumu*, Star Ofset Basım, Konya, 2003.

Günbayı İ., “İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumu”, *Hacettepe Üniversitesi, S.B.E., Doktora Tezi*, 1999.

Günbayı İ., Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme, Özen Yay., Ankara, 2000.

Güney S., Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001

Hagemann G., Motivasyon El Kitabı, Rota Yay, 1.Baskı, İstanbul, 1995.

Hair J.F., Anderson R.E., Tahtam R.L, Black W.C., Multivariate Data Analysis, Fifth Edition, Pearson Education, 1998.

Hersey P., Blanchard K.H., “Manegement of organizational Behaviour: Utilizing Human Behaviour”, Fourth Edition, Prentice-Hall International Inc., New Jersey, 1982.

Hodgetts R., Luthans F., International Management, McGraw Hill Inc., 1994.

Ivancevich J.M., Matteson M.T., Organizational Behavior and Management, McGraw-Hill, 6.Edition, New York, 2002, 153-166.

Johns G., Organizational Behaviour, Understanding Life at Work, Glenviewlll, Scout, Foresman, 1983.

Kaptan S., Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri, Set Ofset, Ankara,1993.

Kapız S.Ö., “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, Dokuz Eylül Üniv., S.B.E. Dergisi, Cilt.4, S. 3, (2002), 139-153.

Karasar N., Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayın Dağıtım, 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd. Şti, 8.Baskı, Ankara,1998.

Kaya Y.K., Eğitim Yönetimi, Kuram ve Türkiye’deki Uygulama, Set Ofset Matbaacılık, Ankara, 1996.

Kaynak T., İnsan Kaynakları Planlaması, Alfa Bas. Yay. Dağ., 2. Basım, İstanbul, 1996.

Kilgore J.T., An Investigation of Lawler’s Expectancy Model of Motivation as A Predictor of Successful Training Transference in Work Place Training Programs, Nova Southeastern University, 1997.

Kirel Ç., “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi”, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, C.28, S.2, (Kasım, 1999a), 115-136.

Kirel Ç., Örgütsel Davranış, Anadolu Üniv. Yay., (Editör: Özkalp E.), Eskişehir, 1999,(b).

Kitapçı H., Sezen B., “Çalışanların Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma: Kariyer Süreci Örneği, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.12, S.1, Elazığ, (2002), 219-230.

Koç Z., “Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt 9, Sayı 2, (Ekim, 2001), 395–410.

Koçel T., İşletme Yöneticilği, Beta Basım, 1993.

Koçel T., İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayım Dağıtım, Gözden Geçirilmiş Sekizinci Baskı, İstanbul, 2001.

Koparal C., “Güdüleme” Yönetim ve Organizasyon, (Editör: Özalp İ.), 2.Baskı, T.C. Anadolu Üniversitesi Yay. No. 951, Eskişehir, 1997.

Koustelios A., Tsigilis N., “The Relationship Between Burnout and Job Satisfaction Among Physical Education Teachers: A Multivariate Approach”, European Physical Education review, North West Cunties Physical Education Associaton and Sage publications, London, V.11 N.2, (2005), 189-203.

Köksal Ü., “Yönetimde Moral ve İntibak”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt.1, Sayı.4, TODAİE. Yayınları, Ankara, 1968.

Latham A.S., “Teacher Satisfaction” Educational Leadership, February, 1998, 82-83.

Liu X. S., Ramsey J., Teachers’ Job Satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-up Survey in the United States for 2000–2001, Teaching and Teacher Education, 2007, s.1-12.

Lobosco A.F., Newman D.L., “Teaching Special Needs Population and Teacher Job Satisfaction: Implications for Teacher Education and Staff Development”, Urban Education, V.27, S.1, 1992, 21-31.

Loscocco K.A., Roschelle A.R., “Influences on the Quality of Work and Nonwork Life: Two Decades in Review”, Journal of Vocational Behavior, Vol. 39, (1991), 182.

Luthans F., Organizational Behaviour, McGraw-Hill, 9.Edit., New York, 2002, 234-272.

MacMillan R.B., “Influences of Workplace Conditions on Teachers’ Job Satisfaction”, The Journal of Educational Research, , Vol.93, No.1, (September/October 1999), 39-47.

Marston H.S., Brunetti G.J., Courtney V.B., “Elemantry and High School Teachers: Birds of a Feather?”, Education, Chula Vista, , Vol.125, No.3, (Spring, 2005), 469-498.

McCormick E., Tiffin J., “Industrial Psychology, Prentice-Hall, Inc, Sixth Edition, Englewood Cliffs, New Jersey,1974.

McManus M.E., Kauffman J.M.,” Working Conditions of Teachers of Students with Behavioral Disorders: A National Survey”, Behavioral Disorders, C.16, S.4, (1991), 247-259.

MEB,”Eğitim İstatistikleri 2007”, Strateji Geliştirme Başkanlığı, <http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/main2.htm> adresinden 10 Ağustos 2007 tarihinde alınmıştır.

Menon M.E., Christou C., “Perceptions of Future and Current Teachers on the Organization of Elemantary Schools: A Dissonance Approach to the Investigation of Job Satisfaction”, Educational Research, Vol.44, No.1, (Spring, 2002), 97-110.

Mertler C.A., "Teacher Motivation and Job Satisfaction in the New Millennium", Mid-Western Educational Research Association, Chicago, (October, 2001), 1-23.

Mitchell A., Arnold M., "Behavior Management Skills as Predictors fo Retention Among South Texas Special Educators", Behavior Management, (Semp, 2004), 214-219.

Myers S., "An Illustration of the Work Lives of Experienced Teachers of Students with Emotional and/or Behavioral Disorders at the Middle School Level", Doctor of Philosophy in Administration and Supervision of Special Education, Blacsburg, Virginia, April, 2004.

Newby J.E., "Job Satisfaction of Middle School Principles of Virginia, Faculty of Virginia Polytechnic Institue and State Universtiy, Virginia,1999.

Nickson L.M., Kritsonis W.A., "A National Perspective: An Analysis of Factors That Influence Special Educators to Remain in The Field of Education", Doctoral Forum, National Journal of Publishing and Mentoring Doctoral Student Research, Vol.1 Sayı.1, 2006, 1-5.

Onaran O., "Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları", Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilimler Fakültesi, N.470, Sevinç Matbaası,1981.

Oral S., Kuşluvan Z., "Motivasyon Konusunda Oluşturulan Yaklaşımlar ve İşletmelerde Motivasyonu Artırmaya Yönelik Olarak Kullanılan Araçlar", Verimlilik Dergisi, Sayı 3, (1997), 93–116.

Organ D.W., Haner W.C., Organizational Behavior, Texas Business Pup. Inc.,1982.

Önder S., Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleriyle Algılanan Liderlik Stilllerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri, Gazi Üniversitesi, S.B.E., Yüksek Lisans tezi, Ankara, 2007.

Özdemir S., "Kamu Ödeme Sistemi İçinde Öğretmen Ücretlerinin Yeri Ve Sağladığı Doyum", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi S.B.E., Ankara,1986.

Özer M., Karabulut Ö.Ö., "Yaşlılarda Yaşam Doyumu", Geriatri, Cilt.6, Sayı.2, (2003), 72-74.

Özgener Ş., "Gelişmekte Olan Ülkelerde İşgörenin Güdülenmesi ve Toplam Kalite Yönetiminin İşgörenin Güdülenmesine Katkıları", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1996.

Özkalp E., Kirel Ç., Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Yay.No.149, Eskişehir , 2001.

Öztürk A., Güzelsoydan Y.S., "Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma", Atatürk Ü., İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt.1, No.2, (2001), 333-345.

Özutku H., “Amaç yaklaşımına göre insan kaynakları yönetiminin etkililiğini ölçmeye yönelik bir durum çalışması”, Dokuz Eylül Üniv., S.B.E. Dergisi, Cilt 8, S.3, (2006), 262-284.

Özgen H., Öztürk A., Yalçın A., İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, Ankara, 2001.

Paknadel A.C., AİBÜ ve ODTÜ’nün Çeşitli Fakültelerindeki Öğretim Elemanlarının İş Doyumu , (Yayımlanmamış Doçentlik Tezi), Bolu, 1995,

Pearson L.C., Moomaw W.,”The Relationship Between Teacher Autonomy and Stres, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism”, West Monroe, Vol.29, No.1, (Sep, 2005), 37-54.

Pehlivan İ., İş Yaşamında Stres, Pegem Yayınları, 1. Baskı. Ankara, 2000.

Polat S., “İlk ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Okul Yöneticilerine Güven Düzeyi”, Çağdaş Eğitim Dergisi, 341, (Nisan, 2007), 32-39.

Radikal, “Ne Öğrenciler Ne de Veliler Memnun “, Radikal Online, Türkiye, <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=218793> adresinden 16.08.2007 tarihinde erişilmiştir.

Radikal, “Öğretmen Ek İşle Geçiniyor”, Radikal Online, Türkiye <http://www.radikal.com.tr/1998/09/22/turkiye/01ogr.html>, adresinden 08.18.2007 tarihinde erişilmiştir.

Ramayah T., Jantan M., Tadisina S.K., “Job Satisfaction: Emprical Evidence For Alternatives To JDI”, Annual Meeting of Decision Sciences Institute Conference Track OB2, San Francisco, USA, 2001.

Resmi Gazete, “Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği”, 31.05.2006/26184, Tebliğler Dergisi, Haziran 2006/2585-Ek.

Reyes P., “Individual Work Orientation and Teacher Outcomes”, Journal of Educational Research, , V.83, No.6, (July/August 1990), 327-335.

Rinehart J.S., Short P., “Job satisfaction and empowerment among teacher leaders, reading recovery teachers and regular classroom teachers” Education, Vol.114, No.4, (2003), 570-580.

Robbins S., Örgütsel Davranışını Temelleri, (Çev. S.A.Öztürk), Etam A.Ş. Anadolu Üniv. Vakfı, Eskişehir,1994.

Sabuncuoglu Z., Tüz M., Örgütsel Psikoloji. Alfa Yayınları. 3. Baskı, Bursa, 1998.

Sapancalı F.,“Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar”, Verimlilik Dergisi, Sayı: 4, Ankara, (1993), 55-74.

Sarı H., Bozgeyikli H., ‘Öğretmen Adaylarının Özel Eğitime Yönelik tutumlarının İncelenmesi: Karşılaştırmalı Bir Araştırma’, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.9, (2003), 183-204.

Sartawi A., Alghazo E.M., “Special Education Teachers’ Perceptions of Factors Influencing Their Instructional Practices” *International Journal of Rehabilitation Research*, Volume:29(2), (June, 2006), 161-165.

Scott J., “Job Satisfaction Among TANF Leavers, *Journal of Sociology&Social Welfare*, September, V.33, No.3, 2006.

Schultz D.P., Schultz S.E., “Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology”, Macmillan Pub.Com, 5.Edition, New York, 1990.

Sevimli F., İşcan Ö.F., “Bireysel ve İş Ortamına İlişkin Faktörler Açısından İş Doyumu” *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt.5, Sayı. 1–2, (2005), 55–64.

Silah M., *Çalışma Psikolojisi*, Selim Kitapevi, Ankara, 2001(a).

Silah M., Eğitim Örgütlerinde Hizmetin Niteliğini Arttırmak İçin Personelin Ödüllendirilmesi, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, (2001,b), 95-109.

Slevin D., *The Whole Manager*, American Management Association, New York, 1989.

Solmuş T., İnsan Kaynakları Yönetiminde Bir Uygulama Alanı Olarak Motivasyon, *Türk Psikoloji Bülteni*, S.19, Ankara, 2000.

Stempien L.R., Loeb R.C., “Differences in Job Satisfaction Between General Education and Special Education Teachers: Implications for Retention”, *Remedial and Special Education*, Austin, Vol.23, Sayı.5, (Sep/Oct 2002), 258-268.

Sucuoğlu B., Kuloğlu N., “Özürü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi”, *Türk Psikoloji Dergisi*, C.11, S.36, (1996), 44-60.

Sung S., “Job Satisfaction Among Special Education Teachers of Special Schools for Severe Grade Mentally Handicapped Children in Hong Kong”, *Hong Kong University*, 1999.

Süreklî D., Tevrüz S., *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, İstanbul, 1999.

Şimşek L., İş Tatmini, *Verimlilik Dergisi*, Milli Prodüktivite Merkezi, (1995/2), 91

Şimşek Ş., Akgemici T., Çelik A., *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Geliştirilmiş 2. Baskı, 2001.

Tan N., “Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler”, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2003.

Taş A., Herzberg’in İki Etmen Teorisi, *Burdur Eğitim Fakültesi*, S.1, Yıl.1, Burdur (2000), 24-34.

Taymaz H., İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Müdürleri İçin Okul Yönetimi, Pegem A Yayınları, Ankara, 2003.

T.C. Anayasası 1982, Serhat Yayıncılık, Veb Ofset Baskı, İstanbul, 1989.

Türk Dil Kurumu Sözlüğü, [http://www.tdk.gov.tr /TR/SozBul.aspx? F6E10 F8892 4 33CFFAAAF6AA849816B2EF4376734BED947CDE&Kelime=doyum](http://www.tdk.gov.tr/TR/SozBul.aspx?F6E10F8892433CFFAAAF6AA849816B2EF4376734BED947CDE&Kelime=doyum) adresinden 11.07.2007 tarihinde erişilmiştir.

Telman N., Ünsal P., Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yay., İstanbul, 2004, 11-91.

Tezbaşaran A.A., Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu. İkinci Baskı, Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara, 1997.

Tosun K., Yönetim ve İşletme Politikası, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, No.232, İstanbul, 1990.

Tortop N., Personel Yönetimi, Yargı Yayınları, Ankara, 1994.

Türk M.S., “Bir İletişim Sistemi Olan Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi”, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Konya, 2003.

Uras M., Kunt M., “Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğinden Beklentileri ve Beklentilerinin Karşılanmasını Umma Düzeyleri”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı.19, Denizli, (2005).

Uyargil C., “Kişinin Genel Yaşam Tatmininde İşinin Önemi”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 12, İstanbul, (1983).

Uyguç N., Arbak Y., Duygulu E., Çıraklar N.H., “İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi”, D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi, Cilt.13, Sayı.2, (1998), 193-204.

Ünal S., Yönetici Davranışlarının Öğretmenler Üzerindeki Etkileri. 7. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Konya, 1998.

Varca P.E., Shaffer G.S., McCauley C.D., “Sex Differences in Job Satisfaction Revisited”, The Academy of Management Journal, Vol.26, No.2, (Jun, 1983), 348-353.

Varol M., Halkla İlişkiler Açısından Örgüt Sosyolojisine Giriş, Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları, No.2, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi, 1993.

Vecchio R.P., Organizational Behaviour, The Dryden Press, Saunders College Publishing, Hinsdale, 2.Edition, 1991, 118-125.

Yavuz A., “Türkiye’de Ödüllendirilmeyen Bir Meslek veya Ödül Programları Kaldırılan / Ödülleri Geri Alınan Bir Meslek: Öğretmenlik”, Çağdaş Eğitim Dergisi, 330, (Nisan, 2006), 10-20.

Yavuz M., İlköğretim Okulu Müdürlerinden Beklenen Roller ve Karşılanma Düzeyleri, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı.16, (2006), 657-670.

Yılmaz E., “Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Doktora Tezi, Konya, 2006.

Yüksel İ., “İş Stresi ve İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi (Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama)”, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt.17, Sayı.1-2, (Nisan, 2003).

Yüksel Ö., İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara, 2004.

Waskiewicz S.P., “Variables That Contribute to Job Satisfaction of Secondary School Assistant Principals”, Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University the Degree of Doctor of Education ,February, Blacksburg, Virginia, 1999.

Williams K, Poel E.W., “Stres Management for Special Educators: The Self Administered Tool for Awareness and Relaxtion (Star), Teaching Exceptional Children Plus, Vol.3, Sayı.1, (September, 2006), 1-12.

Woods A.M., Weasmer J., “Maintaining Job Satisfaction: Engaging Professionals as Active Participants”, The Clearing House, Washihgton, Vol.77, No.3, (Jan/Feb 2004),118.

Zabel R.H., “Relationships Between Job Conditions and Characteristics and the Professional Satisfaction of Special Education Teacher Educators”, Council for Exceptional Children, Washington, 1984.

EKLER

Ek 1. İş Doyumu Anketi

İLKÖĞRETİM OKULU SINIF ve ÖZEL SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM ANKETİ

Sayın meslektaşlarım,

Bu çalışmanın amacı, ilköğretim okullarındaki sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını araştırmaktır.

Aşağıda bu amaçla iki bölümden oluşan bazı sorulara (kişisel bilgiler ve derecelendirmeli sorular) yer verilmiştir. Her maddenin sonunda işaretlenmesi için kutucuklar bırakılmıştır. Tercihlerinizi bu kutucuklara çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz.

Bu anketin geçerli olarak değerlendirilmesi, vereceğiniz samimi cevaplara bağlıdır. Lütfen her maddeye ilişkin görüşünüzü belirtiniz.

Vereceğiniz bilgiler yalnızca araştırma amacıyla kullanılacağından, ankete kimlik bildirici yazı veya imza konmasına gerek yoktur.

Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla.

Durak TOPRAK

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Yüksek Lisans Öğrencisi (Sınıf Öğretmeni)

ANTALYA

I. BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıda, bazı kişisel özelliklerinizin saptanması amacıyla sorular sorulmaktadır. Size yöneltilen her soru için durumunuza en uygun seçeneğin karşısındaki kutucuğa çarpı işareti (X) koyunuz.

1. Çalıştığınız ilköğretim kurumunun adı (Yazınız)

.....

2. Görev yeriniz?

a. Sınıf

b. Özel sınıf

3. Yaşınız?

a. 30 ve daha az

b. 31-40

c. 41-50

d. 51 ve daha yukarı

4. Cinsiyetiniz?

- a. Kadın
- b. Erkek

5. Öğretmenlik mesleğinizdeki toplam hizmet süreniz?

- a. 5 yıl ve daha az.....
- b. 6-10yıl.....
- c. 11-15 yıl.....
- d. 16-20yıl.....
- e. 21 yıl ve daha fazla.....

6. Bitirmiş olduğunuz okulun türü?

- a. İlköğretmen okulu.....
- b. İki Yıllık Eğitim Enstitüsü.....
- c. Üç Yıllık Eğitim Enstitüsü.....
- d. Yüksek Öğretmen Okulu.....
- e. Ön Lisans.....
- f. Ön Lisans + Lisans Tamamlama.....
- g. Eğitim Fakültesi.....
- h. Fen- Edebiyat Fakültesi.....
- i. Diğer(Yazınız).....

BÖLÜM II

İŞ DOYUM ANKETİ

Sayın Meslektaşlarım, Aşağıda, iş doyumunuzun düzeyini belirlemek amacıyla bazı sorular oluşturulmuştur. Size yöneltilen her soru için durumunuza en uygun seçeneğin altındaki kutucuğa çarpı işareti (X) koyunuz.		Gerçekleşme Düzeyi				
		Hiç	Az	Orta	Çok	Tam
1.	İşinizi severek yapma duygunuzun düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Kendinizi bu mesleğe yakıştırma düzeyiniz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Yeteneklerinize uygun bir işte çalıştığınıza olan inancınız	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Yeni bir meslek seçme şansınız olsa yine öğretmenlik seçme isteğinizin düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Yaptığınız işin size başarı duygusu tattırması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	İşinizi yaparken kendinizi geliştirdiğinize olan inancınız	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	İşinizle ilgili karşılaştığınız sorunların çözülmesinde okul yönetiminden anlayış ve yardım görme düzeyiniz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Okul yönetiminin çalışanlar arasındaki çatışmaları yönetmedeki başarısı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	İşinizle ilgili konularda okul yönetiminin size olan güvenleri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Okul yönetiminin yenilik ve değişikliklerle ilgili önerilerinizi dikkate almaları	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Okul yönetiminin ve denetmenlerin eşit ve tutarlı davranma düzeyleri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Okulda alınan kararlara katılma düzeyiniz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Yöneticilerin sorunlarınızla yakından ilgilenme düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Yöneticilerin işin uzmanı olduğuna dair düşüncenizin düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Yöneticilerin çalışanlarına saygı duyma ve değer verme düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Yaptığınız işin yöneticiler tarafından takdir edilme düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Okulunuzda yöneticilerle kolay iletişim kurabilme düzeyiniz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Okulunuzda sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Okulunuzda çabalarınızın yönetimce desteklenme düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Aldığınız maaştan memnun olma düzeyiniz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Aldığınız maaşın eğitim düzeyinizle olan tutarlılığı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Sosyal yardımların (hastalık, doğum, ölüm, tedavi, kira, yakacak..vb.) yeterlilik düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Emekli olduğunuzda alacağınız ikramiyenin düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	İşinizden elde ettiğiniz gelirin size rahat bir yaşam sağlama düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25	Aldığımız ücretin işinizi daha iyi yapabilmenize olanak sağlama düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Ders araç ve gereçlerinin yeterliliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Çalıştığınız ortamı sağlıklı ve rahat bulma düzeyiniz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	İşinizi yaparken kullandığınız araç gereç ve teknolojinin yeterliliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Kütüphanenin yeterliliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Spor ve dinlenme olanaklarının yeterliliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Sınıfın ve öğretmenler odasının fiziksel koşullarının (ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik vb.) yeterliliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Okulunuzun veya sınıfınızın fiziki yapısı itibari ile sizi derslere motive etme düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Okulunuzdaki öğrencilerin yeterlilikleri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Kantin ve yemekhane gibi beslenme olanaklarının yeterliliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Sizinle aynı kademedeki öğretmen arkadaşlarımızla okul dışındaki ilişkilerinizin düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Sizinle aynı kademede çalışan öğretmen arkadaşınızla okul ortamında olan ilişkilerinizde duyduğunuz mutluluğun düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Öğretmenler arasında dayanışma duygusunun yoğunluğu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	Yaşadığınız sorunları öğretmen arkadaşlarımızla paylaşma düzeyiniz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Sizinle farklı kademedeki çalışan öğretmen arkadaşlarımızla okul ortamında olan ilişkilerinizden duyduğunuz mutluluğun düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Sizinle farklı kademedeki öğretmen arkadaşlarımızla okul dışındaki ilişkilerinizin düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	Okulunuzdaki öğretmen arkadaşlarımızı eğlenceli bulma düzeyiniz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	Okuldaki görevli memur ve hizmetlilerle olan ilişkilerinizden duyduğunuz mutluluğun düzeyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ek 2: Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden Alınan İzin Belgesi

T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.08.4.MEM.4.07.00.11-052-06/2480
KONU: Anket.

38774 05.12.2006

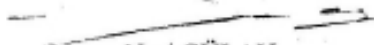
MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
ANTALYA

Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğü, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek lisans programı öğrencisi Durak TOPRAK'ın Yrd.Doç.Dr. İlhan GÜNBAĞI'nın danışmanlığında yaptığı "Devlet İlköğretim Okullarında Görev Yapan Özel Alt Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerini Karşılaştırması" adlı ekte gönderilen anket çalışmasını Antalya ili merkez ilköğretim okullarında uygulayabilme isteği ile ilgili 21.11.2006 tarih ve 14127 sayılı yazıları ile ekleri ilişikte sunulmuş olup, söz konusu anket uygulamasının eğitim-öğretimi aksatmadan okul müdürü sorumluluğunda yapılması hususunu;

Makamlarınızca uygun görüldüğü takdirde O L U R 'larınıza arz ederim.


Musa AKIŞ
Müdür Yardımcısı

OLUR
21/12/2006


Naci GÜLAY
İl Milli Eğitim Müdürü

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI : Durak TOPRAK

Doğum Tarihi ve Yeri : 10.09.1978- YOZGAT

Medeni Durumu : Evli

Eğitim Durumu

Mezun Olduğu Lise : 1993-1994 Antalya Çağlayan Lisesi

Lisans Diploması : 1998-1999 Pamukkale Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü

Yabancı Dil : İngilizce

Bilimsel Faaliyetler

İş Denevimi

1999-2000 : MEB, Şırnak, İkizce Köyü İlköğretim Okulu

2000-2001 : MEB, Şırnak, Gazipaşa İlköğretim Okulu

2001-2002 : MEB, Şırnak, Gazipaşa İlköğretim Okulu

2002-2003 : MEB, Antalya, Kaş, Ova Köyü İlköğretim Okulu

2003-2004 : MEB, Antalya, Kaş, Ova Köyü İlköğretim Okulu

2004-2005 : MEB, Antalya, Mehmet Nazif Günel İlköğretim Okulu

2005-2006 : MEB, Antalya, Mehmet Nazif Günel İlköğretim Okulu

2006-2007 : MEB, Antalya, Mehmet Nazif Günel İlköğretim Okulu

Adres : Antalya, Mehmet Nazif Günel İlköğretim Okulu / Kundu
duraktoprak@yahoo.com

Tel No : 0 242 4312050