

**T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ
DOYUMLARININ İNCELENMESİ
(TEKİRDAĞ ÖRNEĞİ)**

Ercan EĞİN

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
TÜRKÇE İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**DANIŞMAN
Dr. Yaprak TECİR**

TEKİRDAĞ, Temmuz 2015

**T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ
DOYUMLARININ İNCELENMESİ
(TEKİRDAĞ ÖRNEĞİ)**

**Ercan EĞİN
(132001107)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
TÜRKÇE İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**DANIŞMAN
Dr. Yaprak TECİR**

TEKİRDAĞ, Temmuz 2015

**T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ
DOYUMLARININ İNCELENMESİ
(TEKİRDAĞ ÖRNEĞİ)**

**Ercan EĞİN
(132001107)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
TÜRKÇE İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

Tezin enstitüye teslim edildiği tarih:

Tezin savunulduğu tarih: 30.07.2015

İmza

Tez danışmanı:	Dr. Yaprak TECİR	_____
Diğer jüri üyeleri:	Yrd. Doç. Dr. Faris KOCAMAN	_____
	Yrd. Doç. Dr. Turgay MÜNYAS	_____

TEKİRDAĞ, Temmuz 2015

ÖNSÖZ

Bu çalışmam sırasında bütün değerli öneri ve katkılarıyla yardımlarını eksik etmeyen danışman hocam Dr. Yaprak TECİR’e teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın yürütülmesinde anketlerin dağıtılması ve toplanması kısmında yardımlarını esirgemeyen Çorlu eski İlçe Milli Eğitim Müdürü Muammer OKUMUŞ’a, Tekirdağ İl - İlçe Milli Eğitim Müdürleri ve Şube Müdürlerine, İl Fatih Projesi Eğitimci arkadaşlarıma, anketlerin uygulandığı okullardaki okul müdürlerine ve müdür yardımcılara, anket sorularını samimi bir şekilde cevaplayan değerli meslektaşlarım Bilişim Teknolojileri öğretmenlerine sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim sırasında bana bilgi ve tecrübeleriyle ışık tutan, kendilerini dinlemekten büyük keyif duyduğum hocalarıma da teşekkürü bir borç bilirim.

Araştırmam boyunca her anımda yanımda olarak sürekli fikir alışverişinde bulunduğum, gösterdiği sabır, fedakârlık ve anlayışla desteğini benden esirgemeyen sevgili eşim Figen EĞİN’e sonsuz sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

Ercan EĞİN

İÇİNDEKİLER

SAYFA NO

ÖNSÖZ.....	I
İÇİNDEKİLER.....	II
ÖZET	VII
ABSTRACT	IX
SEMBOLLER LİSTESİ.....	XI
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XIII
TABLO LİSTESİ	XIV
BÖLÜM 1. GİRİŞ	1
1.1. PROBLEM DURUMU	1
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	3
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	3
1.4. SINIRLILIKLAR.....	5
1.5. VARSAYIMLAR.....	5
1.6. TANIMLAR.....	5
BÖLÜM 2. İŞ DOYUMU	7
2.1. İŞ DOYUMU KAVRAMI	8
2.2. İŞ DOYUMUNUN ÖNEMİ	10
2.3. İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....	12
2.3.1. İş Doyumu ve Performans	12

2.3.2. İş Doyumu ve Verimlilik.....	13
2.3.3. İş Doyumu ve Başarı	14
2.3.4. İş Doyumu ve Moral.....	14
2.3.5. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık	15
2.3.6. İş Doyumu ve Duygusal Zekâ.....	16
2.3.7. İş Doyumu ve Motivasyon.....	17
2.4. İŞ DOYUMU VE GÜDÜLEME (MOTİVASYON) KURAMLARI	18
2.4.1. Gereksinim Kuramları.....	19
2.4.1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı	19
2.4.1.2. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı	21
2.4.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı	23
2.4.1.4. McClelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı	24
2.4.2. Süreç Kuramları.....	27
2.4.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı	27
2.4.2.2. Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Kuramı	29
2.4.2.3. Adams'ın Denklik (Eşitlik) Kuramı	31
2.4.2.4. Locke'un Amaç Belirleme Kuramı.....	32
2.4.3. Pekiştirme Kuramları	34
2.4.3.1. Skinner'ın Pekiştirme Kuramı	34
2.4.3.2. Sosyal Öğrenme Kuramı.....	36
2.5. İŞ DOYUMUNUN BOYUTLARI	37
2.6. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	37
2.6.1. Bireysel Faktörler	37
2.6.1.1. Cinsiyet	38
2.6.1.2. Yaş	39
2.6.1.3. Medeni Durum	39
2.6.1.4. Kıdem.....	40
2.6.1.5. Eğitim Düzeyi	40
2.6.1.6. Yürütülen Görev	41
2.6.1.7. Zekâ ve Yetenek	42
2.6.1.8. Kişilik.....	43
2.6.2. Örgütsel Faktörler.....	44

2.6.2.1. Ücret.....	44
2.6.2.2. İşin Kendisi	46
2.6.2.3. Çalışma Şartları.....	47
2.6.2.4. Takdir Edilme ve Ödüllendirme	49
2.6.2.5. İş Arkadaşları ile İlişkiler	50
2.6.2.6. Terfi (Yükselme) İmkânları	51
2.6.2.7. Yönetim ve Denetim.....	52
2.6.2.8. Sosyal Statü.....	53
2.7. İŞ DOYUMSUZLUĞU.....	54
2.7.1. İş Doyumsuzluğunun Sebepleri.....	54
2.7.2. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	55
2.7.2.1. İş Doyumsuzluğunun Bireysel Sonuçları	56
2.7.2.2. İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları	57
2.8. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	60
2.8.1. Yurt İçinde İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	61
2.8.2. Yurt Dışında İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar	68
BÖLÜM 3. YÖNTEM.....	75
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	75
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	75
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	76
3.4. ARACIN UYGULANMASI.....	79
3.5. VERİ ANALİZİ	80
BÖLÜM 4. BULGULAR VE YORUM.....	82
4.1. ÖRNEKLEM GRUBUNUN ÇEŞİTLİ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE İÇSEL VE DIŞSAL İŞ DOYUMUNA İLİŞKİN MADDELERİNE AİT FREKANS VE YÜZDE DAĞILIMLARINA İLİŞKİN BULGULAR.....	82
4.1.1. Örneklem Grubunun Çeşitli Demografik Özelliklerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımlarına İlişkin Bulgular	82
4.1.2. Örneklem Grubunun İçsel ve Dışsal İş Doyumu Maddelerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımlarına İlişkin Bulgular.....	87

4.2. ARAŞTIRMANIN GENEL, İÇSEL VE DIŞSAL İŞ DOYUMUNA YÖNELİK ANALİZLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	91
BÖLÜM 5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	111
5.1. SONUÇLAR.....	111
5.1.1. Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri ile İçsel ve Dışsal İş Doyumu Maddelerine Ait Bulgulara İlişkin Sonuçlar.....	111
5.1.1.1 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Ait Bulgulara İlişkin Sonuçlar	111
5.1.1.2 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel ve Dışsal İş Doyumu Maddelerine Ait Bulgulara İlişkin Sonuçlar	112
5.1.2. Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyumuna Yönelik Analizlere Ait Bulgulara İlişkin Sonuçlar.....	113
5.1.2.1 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanlarına İlişkin Sonuçlar	113
5.1.2.2 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar	114
5.1.2.3 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Medeni Durum Değişkenine İlişkin Sonuçlar	114
5.1.2.4 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Çocuk Sayısı Değişkenine İlişkin Sonuçlar	114
5.1.2.5 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....	115
5.1.2.6 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Meslekteki Deneyim Değişkenine İlişkin Sonuçlar	115
5.1.2.7 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine İlişkin Sonuçlar .	115
5.1.2.8 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Mezun Olunan Fakülte Türü Değişkenine İlişkin Sonuçlar	116
5.1.2.9 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine İlişkin Sonuçlar	116
5.1.2.10 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Girilen Haftalık Ders Saati Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....	116

5.1.2.11 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine İlişkin Sonuçlar	117
5.1.2.12 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Çalışılan Kurumda Yürütülen Görev Değişkenine İlişkin Sonuçlar	117
5.2. ÖNERİLER.....	118
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	118
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	120
KAYNAKLAR.....	121
EKLER.....	135
EK A KİŞİSEL BİLGİ FORMU	135
EK B MİNESSOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ KISA FORMU.....	136
EK C ANKETİN UYGULANDIĞI OKULLAR VE ÖĞRETMEN SAYILARI.	137
EK D İZİN BELGESİ.....	139
ÖZGEÇMİŞ	140

ÖZET

BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ (TEKİRDAĞ ÖRNEĞİ)

EĞİN, Ercan
Yüksek Lisans Tezi, İşletme Ana Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Dr. Yaprak TECİR
Temmuz 2015, 140 Sayfa

Bu araştırmanın amacı Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerini belirlemek ve bunların demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, yaş, meslekteki deneyim, çalışılan kurumdaki görev süresi, mezun olunan fakülte, görev yapılan kurum türü, girilen haftalık ders saati, görev yapılan okul sayısı ve çalışılan kurumda yürütülen görev) göre farklılık gösterip göstermediklerini araştırmaktır.

Bu araştırma, ilişkisel tarama yaklaşımı modellerinden, karşılaştırma türünde bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Tekirdağ ilindeki 79 devlet okulunda görev yapan 138 Bilişim Teknolojileri öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise 58 farklı okulda çalışan 99 Bilişim Teknolojileri öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak; Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)'nin kısa sürümü kullanılmıştır. Analizler için SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde dağılımları, aritmetik ortalama, standart sapma, Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi, Levene Testi, Bağımsız Örneklem t Testi ve non-parametrik testlerden Mann-Whitney U Testi ile Kruskal-Wallis H Testi kullanılmıştır. Analizlerde elde edilen sonuçlar Bonferroni düzeltmesi yapılanlar dışında 0.05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin çoğunluğunun Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)'ndeki içsel ve dışsal iş doyumunu ile ilgili olan maddelerden memnun oldukları görülmektedir. Fakat öğretmenlerin dışsal iş doyumunu

ile ilgili olan maddelerden biri olan fiziki şartlar (çalışma şartları) maddesinden memnun olmadıkları görülmüştür. Ayrıca Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının tümü ortalama iş doyum düzeyini göstermektedir.

Araştırmaya göre, meslekteki deneyim ve görev yapılan okul sayısı demografik değişkenleriyle içsel, dışsal ve genel iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Meslekteki deneyimleri 0-5 yıl olan öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının, meslekteki deneyimleri 6-10 yıl olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca meslekteki deneyimleri 0-5 yıl olan öğretmenlerin dışsal ve genel iş doyum puanlarının, meslekteki deneyimleri 11 ve üzeri yıl olan öğretmenlere göre de daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer taraftan görev yapılan okul sayısı değişkenine göreyse sadece 1 okulda görev yapan öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının, 3 ve üzeri okulda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca medeni durum değişkeni ile dışsal ve genel iş doyum puanları arasında da anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bekâr öğretmenlerin dışsal ve genel iş doyum puanlarının evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışılan kurumdaki görev süreleriyle ilgiliyse sadece dışsal iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Görev süreleri 0-5 yıl olan öğretmenlerin dışsal iş doyum puanlarının, görev süreleri 6 ve üzeri yıl olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna karşılık, cinsiyet, çocuk sayısı, yaş, mezun olunan fakülte, görev yapılan kurum türü, girilen haftalık ders saati ve çalışılan kurumda yürütülen görev değişkenleriyle içsel, dışsal ve genel iş doyum puanları arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Bilişim Teknolojileri Öğretmenleri, İş Doyumu, İçsel İş Doyum, Dışsal İş Doyum, Genel İş Doyum

ABSTRACT

INVESTIGATION OF JOB SATISFACTION FOR INFORMATION TECHNOLOGIES TEACHERS (SAMPLE OF TEKİRDAĞ)

EĞİN, Ercan

Master Thesis, Department of Business Administration

Supervisor: Dr. Yaprak TECİR

July 2015, 140 Pages

The purpose of this research is to determine instinctive, external and general job satisfaction levels of Information Technologies teachers' and to investigate whether or not of these show variety of demographic characteristics (gender, marital status, number of children, age, profession experience, tenure at current institution, graduated faculty, type of worked institution, course hours entered per week, number of worked schools, executed task in current institution).

This research is a work sort of comparison model of the related scanning models. 138 Information Technologies teachers from 79 different public schools working in Tekirdağ in 2013-2014 academic year is constituted the universe of this study. Sample of the research is consists of 99 Information Technologies teachers working in 58 different schools. Form of the Personal Properties and Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) short form are used as the data collection tool in research. SPSS 22.0 software package was used for analysis. The data frequency, percentage, mean, standard deviation, One Sample Kolmogorov Smirnov Test, Levene's Test, Independent Samples t Test, Mann-Whitney U Test and Kruskal-Wallis H Test were used for analysis of the data. The research results of the analysis were remarked as 0,05 level of significance out of the Bonferroni correction made.

According to result of the research, it is observed that the majority of Information Technologies teachers are satisfied with the instinctive and external job satisfaction

items of Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). But it is observed that teachers are not satisfied with only physical conditions (working conditions) is one of external items of job satisfaction. Also all scores of instinctive, external and general job satisfaction of Information Technologies teachers' show average job satisfaction level.

According to the research, there is a significant difference in scores of instinctive, external and general job satisfaction for the demographic characteristics profession experience and number of worked schools. It was observed that teachers with profession experience of 0-5 years have higher scores of instinctive, external and general job satisfaction than teachers with profession experience of 6-10 years. Additionally, it was observed that teachers with profession experience of 0-5 years have higher scores of external and general job satisfaction than teachers with profession experience of 11 or more years. On the other hand, it was observed that teachers working only in one school have higher scores of instinctive, external and general job satisfaction than teachers working in three or more schools. Also there is a significant difference in scores of external and general job satisfaction for the variable marital status. It was observed that single teachers have higher scores of external and general job satisfaction than married ones. There is a significant difference only in scores of external job satisfaction for the variable tenure at current institution. It was observed that teachers with tenure of 0-5 years have higher scores of external satisfaction than teachers with tenure of 6 years or more. On the contrary, there is no significant difference in scores of instinctive, external and general job satisfaction for the variables gender, number of children, age, graduated faculty, type of worked institution, course hours entered per week and executed task in current institution.

Key Words: Information Technologies Teachers, Job Satisfaction, Instinctive Job Satisfaction, External Job Satisfaction, General Job Satisfaction

SEMBOLLER LİSTESİ

N	Gözenekteki Eleman Sayısı
sd	Serbestlik Derecesi
SS	Standart Sapma
$\bar{x}$	Aritmetik Ortalama
$\%$	Yüzde
f	Frekans
$\bar{x}_{sıra}$	Sıralamalar Ortalaması
p	Manidarlık, Anlamlılık
$Sh_{\bar{x}}$	Standart Hata
t	(t) - Standart Değeri
$\sum_{sıra}$	Sıralamalar Toplamı
χ^2	Kikare
z	(z)- Standart Değeri
F	F- Standart Değeri
α	Alfa Yanılma

KISALTMALAR LİSTESİ

Akt.	Aktarım
BC	Britanya Kolumbiyası (British Columbia)
BT	Bilişim Teknolojileri
FATİH Projesi	Fırsatları Arttırma ve Teknolojisi İyileştirme Hareketi Projesi
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MSQ	Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire)
SPSS	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi (Statistical Package for the Social Sciences)
TDK	Türk Dil Kurumu
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve diğerleri
YEĞİTEK	Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü
YİBO	Yatılı İlköğretim Bölge Okulu
YÖK	Yüksek Öğretim Kurulu

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>SAYFA NO</u>
Şekil 2.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	20
Şekil 2.2 Motive Edici ve Hijyen Faktörler - Motivasyon İlişkisi	23
Şekil 2.3 Gereksinim Kuramlarının Karşılaştırılması	26
Şekil 2.4 Vroom'un Beklenti Kuramı	29
Şekil 2.5 Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Kuramı Şematik Açıklaması	30

TABLO LİSTESİ

SAYFA NO

Tablo 3.2.1 Örneklemdeki Okul ve Öğretmen Sayılarının İlçelere Göre Dağılımı	75
Tablo 3.3.1 İş Doyumu Anketinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi	78
Tablo 4.1.1 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	83
Tablo 4.1.2 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	83
Tablo 4.1.3 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Evli İse Çocuk Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	83
Tablo 4.1.4 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	84
Tablo 4.1.5 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Meslekteki Deneyim Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	84
Tablo 4.1.6 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	84
Tablo 4.1.7 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Eğitim Düzeyi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	85
Tablo 4.1.8 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Mezun Olunan Fakülte Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	85
Tablo 4.1.9 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Görev Yapılan Kurum Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	85
Tablo 4.1.10 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Mezun Olunan Fakülte Türü ve Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenlerine İlişkin Çapraz Tablo Sonuçları.....	86
Tablo 4.1.11 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Girilen Haftalık Ders Saati Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	86
Tablo 4.1.12 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	87
Tablo 4.1.13 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Çalışılan Kurumlarda Yürütülen Görev Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	87
Tablo 4.1.14 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel İş Doyumuna İlişkin Maddelere Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları	88

Tablo 4.1.15 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Dışsal İş Doyumuna İlişkin Maddelere Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları	90
Tablo 4.2.1 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerine Uygulanan İş Doyum Ölçeği İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanlarının N, , SS , Sh Değerlerine Ait Sonuçlar	92
Tablo 4.2.2 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerine Uygulanan İş Doyum Ölçeğinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanlarının Normal Dağılım Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testine Ait Sonuçlar.....	92
Tablo 4.2.3 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testine Ait Sonuçlar	93
Tablo 4.2.4 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem t Testine Ait Sonuçlar	93
Tablo 4.2.5 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem t Testine Ait Sonuçlar	94
Tablo 4.2.6 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testine Ait Sonuçlar.....	94
Tablo 4.2.7 İş Doyum Dışsal İş Doyum Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem t Testine Ait Sonuçlar	95
Tablo 4.2.8 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem t Testine Ait Sonuçlar	95
Tablo 4.2.9 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	96
Tablo 4.2.10 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	96
Tablo 4.2.11 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	97
Tablo 4.2.12 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	97
Tablo 4.2.13 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	97

Tablo 4.2.14 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	98
Tablo 4.2.15 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Meslekteki Deneyim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	98
Tablo 4.2.16 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Meslekteki Deneyim Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testlerine Ait Sonuçlar	99
Tablo 4.2.17 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Meslekteki Deneyim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	99
Tablo 4.2.18 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Meslekteki Deneyim Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testlerine Ait Sonuçlar	100
Tablo 4.2.19 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Meslekteki Deneyim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	100
Tablo 4.2.20 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Meslekteki Deneyim Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testlerine Ait Sonuçlar	101
Tablo 4.2.21 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testine Ait Sonuçlar	101
Tablo 4.2.22 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testine Ait Sonuçlar	102
Tablo 4.2.23 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testine Ait Sonuçlar	102
Tablo 4.2.24 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Mezun Olunan Fakülte Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	103
Tablo 4.2.25 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Mezun Olunan Fakülte Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	103
Tablo 4.2.26 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Mezun Olunan Fakülte Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	103
Tablo 4.2.27 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	104

Tablo 4.2.28 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	104
Tablo 4.2.29 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	105
Tablo 4.2.30 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Girilen Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	105
Tablo 4.2.31 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Girilen Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	105
Tablo 4.2.32 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Girilen Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	106
Tablo 4.2.33 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	106
Tablo 4.2.34 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testlerine Ait Sonuçlar	107
Tablo 4.2.35 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	107
Tablo 4.2.36 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testlerine Ait Sonuçlar	108
Tablo 4.2.37 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	108
Tablo 4.2.38 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testlerine Ait Sonuçlar	109
Tablo 4.2.39 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Çalışılan Kurumlarda Yürütülen Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	109
Tablo 4.2.40 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Çalışılan Kurumlarda Yürütülen Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	110
Tablo 4.2.41 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Çalışılan Kurumlarda Yürütülen Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar	110

BÖLÜM 1. GİRİŞ

İçinde yaşadığımız bilgi çağının en önemli özelliği şüphesiz ki bilgiye hâkim olabilmek ve onu doğru kullanabilmektir. Dünyanın en büyük şirketleri, artık sanayi üretiminden çok bilgi üretimi için kuruluyor. Dünyanın en zengin kişileri listesinde de ön sıralarda bilgiyi pazarlayarak para kazanan kişileri görüyoruz. Hiç sermayesi olmadan ya da çok küçük sermayelerle kurulan Microsoft, Apple, Google, Facebook, IBM ve Oracle gibi şirketlerin kısa süre içinde dünyanın en büyük şirketleri haline gelmesi de bize bilginin ve yaratıcılığın günümüzde ne kadar önemli olduğunu gösteriyor. Böyle bir çağda yaşarken de, bilgiye hâkim olamayan ve onu doğru kullanamayan ülkeler diğerlerinden geri kalmaya mahkûm oluyor. Bu nedenle günümüzde birçok ülke sanayi toplumundan bilgi toplumuna dönüşebilmek için büyük bir çaba sarf ediyor. İşe ise öncelikle eğitimden başlamak gerekiyor. Bilgiye hâkim ve onu doğru kullanabilen nesiller yetiştirebilmek içinse en önemli görev eğitim sisteminin en önemli halkası olan öğretmenlere düşüyor. Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de 2000’li yılların başından beri eğitim sistemimiz bu değişime ayak uydurmaya çalışıyor. Mevcut öğretmenlerimize hizmetçi eğitimlerle teknoloji kullanım kursları verilirken, üniversitelerde de bilgi ve teknolojiye hâkim nesiller yetiştirebilecek öğretmenler yetiştiriliyor. Bilişim Teknolojileri öğretmenleri de, bu amaç için özel olarak yetiştirilmiş öğretmenler olarak karşımıza çıkıyor.

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, sınırlılıklar, varsayımlar ile araştırmada kullanılan kavramların tanımları tanımlar yer almaktadır.

1.1. PROBLEM DURUMU

Son yıllarda dünyada yaşanan hızlı bir değişimin olduğu, gerçekleştirilen yeniliklerin toplumsal, siyasal ve ekonomik alanda etkisini gösterdiği gözlemlenmektedir. Bilginin toplanması, işlenmesi, aktarılması, kullanılması ve yeni bilgi üretimine yönelik her

alanda bilişim teknolojilerinde çok hızlı değişimlerin yaşandığı yeni bir dönemin içerisindeyiz (Arslan ve Eraslan, 2003:1). Dünya ekonomisinde teknolojik alanda yaşanan değişimler sonucunda ulaşılan sosyo-ekonomik gelişme, bilgi toplumunda bilgi faktörü ve bilgi teknolojilerini ön plana çıkarmaktadır. Bilgi ve bilgi teknolojilerinin üretilmesi ve kullanımında ise nitelikli insan gücüne gereksinim giderek artmaktadır. Nitelikli insan sermayesinin oluşumunda en önemli yatırım ise eğitim yatırımdır (Tunç, 1997).

Eğitim sistemlerinin temel amacı o ülkenin nitelikli insan gücünü yetiştirmek ve yurttaşlarına vatandaşlık eğitimini vermek, yetiştireceği insan modelini, sahip olduğu eğitim felsefesi ve insan gücü politikası ışığında saptayarak eğitim etkinliklerini bu amaca göre düzenlemektir. Bu amacı gerçekleştirmede ise en önemli görev şüphesiz ki, eğitim sisteminin en temel ögesi olan öğretmenlere düşmektedir. Kişilerin yaşadıkları çağın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatılması, toplum ve dünyadaki değişme ve gelişmelere ayak uydurabilecek ve katkıda bulunacak şekilde yetiştirilmesi iyi bir eğitim sistemi ve nitelikli bir öğretmen kadrosu ile sağlanır. Nitelikli öğretmen kadrosunun oluşturulması içinse öğretmenlerin gerekli bilgi ve becerilere sahip olmalarının sağlanması yanında, onların etkin ve verimli olarak istihdam edilmeleri ile çalışma ve hayat şartlarının iyileştirilmesi gerekmektedir (Çelikten ve Şanal, 2005: 208-209).

Öğretmenin niteliği ve yeterliliği eğitim-öğretim faaliyetinin başarıya ulaşmasında en önemli faktördür. Gerekli eğitim, yetenek, bilgi ve becerilere sahip, yaptığı işten doyum elde etmiş bir öğretmen etkin ve verimli bir şekilde çalışacak, bu da yetiştirdiği insan gücünün kalitesini arttıracaktır (Büyükkaragöz vd., 1998: 16).

Bu çalışmaya konu olan okullarımızdaki Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin de daha verimli ve daha faydalı olabilmeleri için yaptıkları işten doyum elde edebilmeleri son derece önemlidir.

Problem cümlesi; Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin genel, içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri nasıldır ve demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın genel amacı Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerini ve bunların demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediklerini saptamaktır.

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde, şu sorulara yanıt aranmaya çalışılacaktır;

- 1- Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları nasıldır?
- 2- Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyumuna ilişkin maddelere ait frekans ve yüzde dağılımları nasıldır?
- 3- Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin genel, içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri nasıldır?
- 4- Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin genel, içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinde;
 - a) Cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
 - b) Medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
 - c) Çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
 - d) Yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
 - e) Meslekteki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
 - f) Mezun olunan fakülte türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
 - g) Görev yapılan kurum türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
 - h) Girilen haftalık ders saati değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
 - i) Görev yapılan okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
 - j) Çalışılan kurumlarda yürütülen görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Günümüz dünyasında bilişim teknolojilerinde yaşanan hızlı değişimler, ülkeleri bir yandan çeşitli ekonomik ve sosyal çalkantılar içine sürüklerken, diğer yandan da yeni

ekonomik süper güçler yaratmaktadır. İster geri kalmış olsun, isterse gelişmiş, bilişimin gücünün farkına varan tüm ülkeler; teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmek için var güçleri ile planlar yapmakta, mevcut sistemlerini sorgulamakta ve bilgi toplumunun temel yapı taşı olan yetişmiş insan gücünü her şeyin önüne çıkarmaktadırlar. Çünkü ülkelerin zenginlikleri artık para ile ya da doğal kaynaklarının zenginliği ile değil, bilgi ve insan kaynaklarının zenginliği ile ölçülmektedir. Yetişmiş insan gücüne sahip olmanın tek yolu da eğitim ve öğretimden geçmektedir (Bilişim Şurası, 2002).

Eğitimin ve öğretimin amaçlarından birisi de bireyleri toplumun ihtiyaçları doğrultusunda yetiştirmektir. Bunun için de; bilgi çağına uygun, bilgi toplumlarının özellikleri dikkate alınarak öğrencilerin yetiştirilmesi gerekmektedir (Varol 2002).

Collins (1990)'a göre; okullarda bilişim teknolojilerinin kullanımı konusundaki en önemli rol öğretim programlarının hayata geçirilmesinde önemli rol oynayan öğretmenlere bağlıdır. Öğretmenler, öğretimde bilgisayar kullanımı konusunda herhangi bir başarının veya başarısızlığın temel sebeplerini şekillendirdikleri gibi bilgisayarların öğretimde kullanımına doğal olarak dâhil olurlar ve her türlü yenilik onların süzgecinden geçer. Bu nedenle öğretmenlerin kararları, deneyimleri, yaklaşımları, inançları ve tutumları öğretimde bilgisayar kullanımını direkt olarak etkilemektedir (Akt. Çağıltay vd., 2001).

Günümüz öğretmenleri genel toplumsal ve ekonomik sorunlarla karşı karşıya olmanın dışında, çalıştıkları okullarda sınıfların çok kalabalık olması, öğrenci temellerinin zayıflığı, çalışma alanlarının yetersizliği, özlük hakları, yönetim gibi örgütsel ortama ilişkin pek çok sorunla da karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunlar onların meslekleriyle ilgili etkinliklerinde birer engel oluşturmaktadır. Bu engelleri algılayış biçimleri ise, iş doyumlarını etkilemektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin saptanmasının önemi açıktır (Şahin, 1999: 11).

Günümüze kadar iş doyumunu konusunda birçok çalışma yapılmış ve bu konuyla ilgili oldukça zengin bir literatür oluşmuştur. Yapılan kaynak taraması sonucunda çalışmaya konu olan ve çok eski bir geçmişi bulunmayan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin iş doyumları konulu bir çalışma bulunamamıştır. Bu durum çalışmanın az çalışılmış bir araştırma olması bakımından önemini artırmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilecek veriler Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin ihtiyaçların belirlenmesinde ve iş doyumunu

düzeylerinin artırılmasını sağlama konusunda ipuçları verecek olması açısından oldukça önemlidir.

1.4. SINIRLILIKLAR

1- Araştırma, 2013-2014 Eğitim-Öğretim yılında, Tekirdağ ilindeki 11 ilçedeki 58 okulda görev yapan Bilişim Teknolojileri Öğretmeni ile sınırlıdır.

2- Araştırma, iş doyum düzeyini etkileyebileceği düşünülen; cinsiyet, medeni durum, evli ise çocuk sayısı, yaş, meslekteki deneyim, çalışılan kurumdaki görev süresi, eğitim düzeyi, mezun olunan fakülte türü, görev yapılan kurum türü, girilen haftalık ders saati, görev yapılan okul sayısı, çalışılan kurumda yürütülen görev demografik değişkenleri ile sınırlıdır.

3- Araştırma, Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin iş doyumlarını belirlemek amacıyla kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)'nin verileri ile sınırlıdır.

1.5. VARSAYIMLAR

1- Öğretmenler araştırmada kullanılan veri toplama araçlarını doğru ve yansız bir şekilde cevaplamışlardır.

2- Araştırmanın örneklemini evreni temsil edebilecek nitelik ve niceliktedir.

1.6. TANIMLAR

İş Doyumu: Kişide, çalışma yaşamı veya söz konusu kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı almış olduğu pozitif bir tutumdur (Ugboro ve Obeng, 2000:254).

İçsel İş Doyumu: Herzberg'in çift faktör teorisinde motivasyon faktörleri olarak nitelendirilen; saygınlık, başarı, sorumluluklar, işin kendisi vb. işin içsel özelliğine ait unsurlardan kaynaklanan doyumdur (Herzberg vd., 1959:59).

Dışsal İş Doyumu: Herzberg'in çift faktör teorisinde hijyen faktörleri olarak nitelendirilen; ücret, yönetim politikası, iş ilişkileri, iş koşulları vb. gibi işin çevresine ait unsurlardan kaynaklanan doyumdur (Herzberg vd., 1959:59).

Bilişim Teknolojileri: Bilgiyi üretme, işleme, saklama, paylaşma, bilgiye erişim ve karar alma süreçlerinde öğrenme etkinliklerini gerçekleştirmek ve bu etkinlikleri kolaylaştırmak için kullanılan araçlardır (Akbulut, 2008). Daha kısa bir tanımla bilişimde kullanılan bütün araç ve gereçlerin oluşturduğu sistemdir (TDK, 2014).

Bilişim Teknolojileri Öğretmeni: Öğrencilere bilgisayar okuryazarlığını kazandırmak ve onların Bilişim Teknolojilerini yaşamlarının her alanında nasıl etkin kullanabileceklerini öğretmek amacıyla görev yapan öğretmenlerdir (Tebliğler Dergisi, 1993).

Meslek Dersi Öğretmeni (Teknik Öğretmen): Üniversitelerin Teknik Eğitim Fakültesi'nden mezun olan ve Meslek Liselerinde mesleki derslere giren öğretmenler.

BT Rehber Öğretmeni: FATİH Projesi kapsamında kurulmuş bilişim teknolojileri araçlarının ve sağlanan ders içeriklerinin öğretmen ve öğrenciler tarafından etkin biçimde kullanımı konusunda rehberlik ihtiyacını karşılamak üzere görevlendirilen öğretmenlerdir (MEB YEĞİTEK, 2012).

BÖLÜM 2. İŞ DOYUMU

Günümüz insanının hayatında önemli bir zaman dilimi iş yaşamında geçmektedir. Uyku ve diğer temel ihtiyaçlarımızda geçen süreyi saymazsak günümüzün çok büyük bir bölümü de iş yaşamında geçmektedir. Toplum ve karşılaştığımız insanların çoğu, bizi yaptığımız işe göre değerlendirirler. Çünkü yaptığımız iş, insanların bizimle ilgili ilk izlenimlerini oluşturabilecekleri ve genel bazı kanılara varabilecekleri en önemli kriterlerden biridir. Hatta yeni bir işe girerken bile bize ilk sorulan sorulardan biri de önceden hangi işleri yaptığımızdır. Bu ve bunun gibi verilebilecek birçok örnek bize iş kavramının hayatımızda ne kadar önemli bir yere sahip olduğunu net bir şekilde gösteriyor.

Sanayileşmenin ilk başladığı yıllarda iş; sadece fizyolojik ihtiyaçların karşılanması amacıyla gerekli parayı kazanmak için yapılan bir çalışma olarak görülüyordu. Zamanla, sosyal ve psikolojik gereksinimleri de olan insanın, iş yaşamından doyum elde etmesinin önemi anlaşılmaya başlandı. Hatta birçok örgüt çalışanlarının iş doyumlarının artırılmasını sağlamak amacıyla yapılan araştırmalara büyük kaynaklar ayırdılar. Yapılan araştırmalar sonucunda; çalışanların veriminin ve performansının artması, yaptığı işte daha faydalı olabilmesi vb. için birçok ipuçları elde edildi. Bugün de örgütler için iş doyumunu konusunun önemini artarak devam etmekte ve bu konuyla ilgili yeni çalışma ve araştırmalar sürmektedir.

Peki iş doyumunu tam olarak nedir ve nasıl elde edilir?

Aslında iş doyumuyla ilgili herkesin kabul edeceği kesin ve genel bir tanım yapabilmek oldukça güçtür. Çünkü çalışanların işinde doyuma ulaşmasını sağlayacak pek çok unsur vardır ve bu unsurlar kişiden kişiye göre değişkenlik gösterebilir. İlgili alan yazında yerli ve yabancı kaynakların incelenmesi sırasında iş doyumunu ile ilgili binlerce araştırma olduğu, birçok akademisyen tarafından birçok farklı ve çeşitli tanımların yapıldığı görülmüştür. Bu da iş doyumunu konusunun önemini ve herkesçe farklı algılanabilir olmasını çok net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Bu bölümde öncelikle iş doyumu kavramına ve önemine değinilecektir. Ardından iş doyumuyla ilgili temel kavramlara, kuramlara, boyutlara, iş doyumunu etkileyen faktörlere ve iş doyumsuzluğuna yer verilecektir. Son olarak iş doyumuyla ilgili yapılan önceki araştırmalar sunulacaktır.

2.1. İŞ DOYUMU KAVRAMI

İş doyumu tanımı ilk olarak, 1911 yılında Taylor ve Gilbert tarafından en az stres ve yorgunluk yaratacak bir yöntemle fabrikada çalışmak olarak ifade edilmiştir. Bu konudaki ilk bilimsel çalışmaların, 1920’lerde Hawthorne araştırmaları olarak bilinen, Elton Mayo ve arkadaşlarının Chicago-Western elektrik şirketindeki çalışmalarıyla başladığı kabul edilir (Hitt vd., 2005: 436). İş tatminine ilişkin ilk sistematik bilgiler ise 1930’lu yıllara dayanmaktadır (Agho vd., 1993). Hoppock’un 1935’te yayınlanan “Job Satisfaction” isimli makalesinden bu yana da iş doyumuyla ilgili önemli araştırmalar yürütülmüştür (Mertol, 1993: 3).

Vroom (1964) iş doyumunu; “kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durumdur” şeklinde tanımlamaktadır (Akt. Erdoğan, 1996: 231-232).

Hackman ve Oldham (1975), iş doyumunu; “çalışanların işlerinden duydukları mutluluk” olarak tanımlamışlardır (Akt. Cook vd., 1997).

Blum ve Naylor (1968), iş doyumunu; “bireyin sahip olduğu çeşitli tutumların bir sonucu” olarak görmektedirler. Bu tutumlar, ücret, çalışma koşulları, denetim, gelişme olanakları, iş değerlendirmesi ve işteki sosyal ilişkiler gibi değişkenler ile ilişkili genel bir tutumdur (Akt. Balcı, 1993: 1).

Lawler’a göre iş doyumu; “bireyin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur” (Başaran, 1992: 23).

Locke (1976) iş doyumunu; “bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi” şeklinde tanımlamıştır (Akt. Luthans, 1995: 126).

İş doyumu, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri bazı davranışlara ilişkin bir kavram ve çalışanların önemli olarak gördükleri şeylerin, ne kadarını işlerinden elde

ettiklerine dair düşüncelerinin sonucunda ortaya çıkan durumdur (Johns, 1983, 106: Akt. Çetinkanat, 2000: 1).

Bush, iş doyumunu bireyin içsel süreçlerine dayandırarak bireyin, işe ilişkin değerlerinin ihtiyaçlarıyla uyumlu olması koşuluyla, bireyin iş başarılarına veya önemli bulduğu iş değerlerinin gerçekleştirilmesine olanak verildiğine ilişkin algısı” olarak tanımlamıştır (Orhan, 1997: 53)

İş doyumunu Spector (1997: 2)’a göre, insanların işlerine ve işleriyle ilgili konular hakkındaki hissettiklerine ilişkin bir kavramdır. Genel anlamıyla çalışanların işlerini sevmeleri ya da sevmemeleridir. İş doyumunu, davranışsal bir değişkendir ya da işin değişik boyutları ile ilgili davranışsal tepkilerdir. İş doyumunu, iş hakkındaki evrensel duyguları kapsar.

Akçamete (2001) ise iş doyumunu için, “işgörenin işi ile ilgili değerlerinin işyerinde karşılanmasıdır” şeklinde bir tanımlamada bulunmuştur.

Feldman ve Arnold iş doyumunu kavramını “işgörenin işine karşı duyduğu olumlu tepki ve duygular” olarak tanımlarken, Schermerhorn ve arkadaşları ise “işgörenlerin işleri ile ilgili taşıdıkları olumlu ya da olumsuz duygu ve düşüncelerin düzeyi ve işgörenin işi ile ilgili beklentilerini ne ölçüde doyuma ulaştırdığını gösteren bir etken” olarak belirtmektedirler. Diğer bir tanımda Mumford iş doyumunu; “işgörenlerin işleri ve kurumlarından beklentileri ile elde ettikleri arasındaki denge ve uyum” şeklinde ifade etmiştir (Tok, 2004).

Oshagbemi (2000: 331)’ye göre iş doyumunu; “çalışanların kendi işine karşı olan iş değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal cevaplarıdır”.

İş doyumunu, işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumudur. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş doyumunu “kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” şeklinde tanımlamak doğru olacaktır (Erdoğan, 1996: 231).

Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyini ifade eden iş doyumunu; kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biridir. İş doyumunu, çalışanın işini ve iş

çevresini değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği duygusal bir tepkidir (Durmuş ve Günay, 2007: 140).

İş doyumu; işin kapsamı ve iş ortamına karşı bireyin olumlu tutumlarının tümüdür. Çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumu, işin özellikleriyle, personelin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. Bu uyum ne kadar çok olursa, o oranda yüksek bir iş doyumu gerçekleşecektir (Özgen vd., 2001: 327).

Hulin ve Judge (2003)' e göre iş doyumu birinin işine karşı çok boyutlu psikolojik tepkidir (Akt. Pierson, 2008: 15).

İş doyumu işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumu işin özellikleriyle işgörenin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. İş doyumu bireysel ya da gruba ilişkin olabilir. Ayrıca iş doyumu işgörenin işinin bölümleri için de söz konusu olabilir (Davis, 1977: 96).

Ülkemizde eğitim örgütlerinde iş doyumunun kapsamlı bir şekilde ele alındığı ilk çalışmayı gerçekleştiren ve diğer araştırmacılara bu alanda önemli bir ufuk açan Balcı (1985) ise iş doyumunu işgörenin bizzat kendisi, ücret, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme olanakları gibi iş boyutlarına ilişkin istekleri(değer, önem, arzu, amaç) ile, bunların işinde kazandırılma derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın bir işlevi olan duygusal tepkileri olarak tanımlamıştır (Balcı 1985: 4).

Yukarıda çeşitli akademisyenlerce yapılmış tanımlamalardan yola çıkarak, iş doyumunu; çalışanların yaptıkları işten beklentilerine karşılık olarak hissettikleri olumlu ve olumsuz duyguların toplamı, olarak tanımlayabiliriz.

2.2. İŞ DOYUMUNUN ÖNEMİ

“İşiniz zevkliyse eğer, hayat bir eğlencedir; ancak iş sadece görevse, hayat bir köleliktir.” Maksim Gorki'nin 19. yüzyılın başında söylediği bu söz, günümüzde de iş yaşamının temel gerçeğini oluşturuyor. Ortalama 30 yılımızı, neredeyse 75.000 saatimizi işyerinde geçirdiğimizi düşünürsek, iş tatminiyle hayat tatmini arasındaki doğrudan bağlantıyı daha net görebiliriz (Baltaş, 2002: 18). Buna göre kişinin yaşamında mutlu olabilmesi, işinden doyum alması ile yakından ilgilidir. Kişinin

işinden doyum sağlaması onun hem organik, hem de psikolojik varlığı için önemlidir (Telman ve Ünsal, 2004: 13).

İş doyumunu ile değişik iş davranışları arasındaki ilişkiler birçok araştırmaya konu edilmiştir (Balcı 1985: 19). Bu alanda 1976 yılından bu yana yaklaşık 3.000'den fazla makale ve araştırma yapılmıştır. Ancak, iş doyumunu, çalışanın örgütsel davranışları üzerinde yarattığı etkilerden dolayı, hem örgütsel davranış alanında hem de insan kaynakları yönetimi uygulamalarında en çok incelenen ve ilginç bir tutum örüntüsü olma özelliğini hala sürdürmektedir (Raymond 1996: 235; Altınışik 1997: 136).

İş kelimesini duyduğumuz zaman birçoğumuzun aklına ilk olarak para kelimesi gelir. Fakat iş yalnızca ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da bireylerin dünyasında önemli bir işleve sahiptir (Özgen ve Yalçın, 2001: 327). Ayrıca çalışanların beklenti düzeylerinin, işlerinde elde ettikleri sonuçlar ile ne ölçüde karşılandığı da önemlidir (Eren, 2008: 178). Bu bağlamda, çalışanlar işlerinden elde ettikleri ekonomik kazanımlardan çok, psikolojik kazanımlar ve işlerinden beklentilerini karşılama ile daha mutlu olabilmektedirler (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 6).

J.B. Miner (1992)'ye göre iş tatmini hakkında kesin olan bir nokta, dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez iş tatmini sağlayıp sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş tatmini hızlı elde edilebildiği gibi, hızlı hatta daha hızlı iş tatminsizliğine dönüşebilir. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği, daha gizli biçimlerde iş yavaşlatma, düşük verimlilik disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alır. İş tatminsizliği, örgütün bağışıklık sistemini ve iç ve dış tehditlere karşı örgütün göstermesi gereken tepkiyi zayıflatır, hatta yok eder (Akt. Akıncı, 2002: 3).

İş doyumunun yüksek olması; verimliliğin yüksek olmasını, işgücü devir oranı ve devamsızlıkların düşmesini, işe bağlılığın artmasını sağlar (Tengilimoğlu, 2005: 7).

İş doyumunu tüm meslekler için önemli olduğu kadar, eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en stratejik öge olarak kabul edilen öğretmenler için de önemli ve gereklidir (Ersever 1995: 85). Öğretmenlerin, üretken ve sağlıklı kişiler olarak görevlerini yerine getirmelerini; görevin doğasından, örgüt ikliminden ve öğretim ortamından kaynaklanan birçok neden engelleyebilmektedir. Bu etkiler, öğretmenlerin ruh ve beden sağlığını büyük ölçüde etkileyerek strese neden olmaktadır (Saylan 1998:

231). Sağlık nasıl genel fiziksel koşulları yansıtmaması nedeniyle önemli görülüyorsa, iş doyumunu da tıpkı sağlık gibi genel insan koşullarını yansıtmaması açısından önemlidir ve dikkat, teşhis ve tedavi gerektirmektedir (Davis, 1977: 96).

2.3. İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Bu bölümde iş doyumuyla ilişkili olan ve bazıları zaman zaman iş doyumuyla karıştırılan; performans, verimlilik, başarı, moral, örgütsel bağlılık, duygusal zekâ ve motivasyon kavramları ele alınmaktadır.

2.3.1. İş Doyumu ve Performans

Performans bir işi yapan kişinin veya grubun amaçlanmış ve planlanmış bir etkinlik için gösterdiği çabanın sonuçlarının miktar ve kalite olarak değerlendirilmesidir (Tutar, 2006: 239).

İlgili alan yazın incelendiğinde iş doyumunu ile performans arasındaki ilişkiye dair çok farklı bulgulara rastlanmıştır. Dessler (1980: 205)'e göre; bazen iş tatminine sahip çalışan diğerlerine göre daha iyi performans gösterebilir, bazen de gösteremez. Yani yüksek moral her zaman iyi bir performansa neden olmamaktadır. İş tatmini ve performans ilişkisini konu alan son 301 araştırmayı inceleyen Judge, Thoresen, Bono ve Patton (2001) ise iş doyumunu ve performans arasında yüksek bir korelasyon olduğunu bulmuştur. Buna göre; özellikle iş doyumunu ile performans arasındaki ilişkiler, kompleks işlerde daha çok olmaktadır (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007: 51).

İş doyumunu ile performans arasındaki ilişkinin yönünü kesin olarak söylemek pek mümkün olmasa da, genel itibarıyla iş doyumunu ile performans arasındaki ilişkiyi açıklayan üç farklı görüş bulunmaktadır.

Bu görüşler sırayla verilecek olursa (Barutçugil, 2004);

1. İş doyumunu performansı artırır,
2. Performans iş doyumuna yol açar,
3. Performans ve iş doyumunu karşılıklıdır ve verilen ödüllere bağlıdır.

İlk görüşe göre iş doyumunu ile performans arasında, çok güçlü olmamakla birlikte, olumlu yönde bir ilişki bulunduğu söylenebilir (Luthans, 1995: 129). Yapılan

araştırmalarda bu görüş doğrultusunda bulgulara rastlanmıştır. Ancak ilişkinin her durumda geçerli olmadığı da bilinmektedir. Öncelikle hangi düzeydeki iş doyumunun performansı ne ölçüde arttıracığı tahmin edilememektedir. Buna rağmen iş doyumunun performansı etkileyen faktörler arasında önemli bir yeri vardır (Erdoğan, 1996: 232).

İkinci görüşe göre performans iş doyumuna yol açmaktadır. Bu durumda kişi, yüksek performans gösterdiği takdirde işletme tarafından daha fazla ödüllendirilecek, bu ödüllendirme sonucunda daha fazla iş doyumunu hissedecektir. Başka bir deyişle insan başarılı olduğu işte iş doyumunu alır (Telman ve Ünsal, 2004).

Üçüncü görüşe uygun olan Lawler-Porter modeline göre ise; tatmin ile performans arasındaki ilişki karşılıklıdır; performans ödüllere ve tatmine sebep olurken, ödül beklentisi de gelecek performansa neden olacaktır (Dessler, 1980: 205).

2.3.2. İş Doyumu ve Verimlilik

Verimlilik; en az üretim faktörleriyle, en faz mal ve hizmet elde etmektir. Daha kısa bir tanım yapacak olursak; verimlilik girdi miktarının, çıktı miktarına oranıdır. Girdi miktarının az, çıktı miktarının çok olması durumu ise yüksek verimliliğin bir göstergesidir (Tutar, 2006: 216).

İş doyumunu yüksek olan işgörenlerin, iş doyumunu düşük olan işgörelere göre daha verimli olup olmadıkları hep merak edilen bir konudur.

Yöneticiler verimlilik ile doğrudan bir ilişkisi olduğunu düşündükleri için iş doyumunu ile yakından ilgilenmişlerdir. Yöneticiler mutlu çalışanların daha etkili, yenilikçi, dikkatli, duyarlı olacaklarını ve mutsuz çalışanlardan daha çok çaba sarf edeceklerini düşünmektedirler (Günbayı, 2000: 5).

Hawthorne araştırmalarında (1927-1932), çalışan tutumlarının verimlilik üzerindeki etkisinin farkına varılmış ve “mutlu çalışan verimli çalışandır” tanımı genel bir kabul görmüştür (Çekmecelioğlu, 2006: 154).

İş doyumunu ile verimlilik arasında pozitif yönde bir ilişki olduğuna dair genel bir kanı olmasına rağmen, yapılan araştırmaların çoğunda ise bu iki kavram arasında güçlü bir ilişki olmadığı görülmüştür. İş doyumunu yüksek olan işgörenlerin verimliliklerinin de her zaman yüksek olması beklenemez, çünkü iş doyumunu etkilemesi mümkün olan daha başka değişkenler de bulunmaktadır (Luthans, 1995). Hatta bazı araştırma bulguları da,

olumsuz bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Bu olumsuz ilişki, aşırı iş tatmininin, çalışma isteğini zayıflatacağı düşüncesinin doğmasına neden olmuştur (Eroğlu, 2000: 252).

2.3.3. İş Doyumu ve Başarı

İş tatmini konusunda çalışmaların başlamasıyla birlikte ortaya, yaptığı işten tatmin olan iş görenin işinde daha başarılı olacağı yönünde görüşler ortaya çıkmıştır. İş tatmini olan iş görenlerin işlerine daha bağlı oldukları, bu nedenle daha fazla çalışacakları düşünülmüştür. Ancak yapılan araştırmalar bu görüşü yeteri kadar desteklememiştir ve iş tatminiyle başarı arasında zayıf bir ilişki bulunmuştur (Arnold, vd., 1986).

İş doyumunun başarı üzerindeki etkisini karşılıklı ilişki olarak görmek daha doğru olacaktır. Yani, "iş tatmini başarıyı arttırır" demek yerine, "tatmin başarıyı doğurur" demek daha doğru olacaktır. Başarı ile tatmin arasındaki gerçek ilişki, üstün başarının tatmini arttırdığı, bunun da daha sonraki dönemde başarıya yansıdığıdır (Erdoğan, 1999: 248).

Yapılan araştırmalarda, ödülün iş tatmini ve başarı arasında önemli bir nokta olduğu görülmüştür. Üstün başarı, başarıya verilen ödül ve bu ödülün çalışanlar tarafından olumlu algılanması ile iş tatmini arasında, sonuçta ortaya çıkan tatmin ile de başarı arasında bir döngü bulunmaktadır. İş başarısının artması ödül beklentisini doğurmuş, ödülün de istekleri karşılama derecesine göre ortaya tatmin çıkmıştır (Ağan, 2002: 10).

2.3.4. İş Doyumu ve Moral

Moral "grubun ortak amaçları kabul etmesi ve onların gerçekleşmesi için çaba göstermesi yahut grubun yüksek bir bağlılık içinde bulunması" olarak tanımlanmaktadır (Bursalıoğlu, 1987: 250).

Moral önceleri bireysel bir yaşantı olarak algılanırken, zamanla bir grup duygusu olarak kabul edilmiştir. Bloom ve Naylor, Gilmer ile birlikte, iş doyumunun moral olmadığını, ancak morale katkıda bulunabileceğini ileri sürerler (Başaran, 1982: 209-210).

İş doyumu ve moral çoğu kez birbiri ile karıştırılmaktadır. Moral iş tatminiyle ilgilidir ve aynı zamanda iş tatmininin bir ürünüdür. Aralarındaki en önemli fark ise; iş

tatmini daha çok geçmişle ve şimdiki durumla ilişkiliyken, moral daha çok geleceğe yöneliktir (Başaran, 1991: 208). İş tatmini ile moral arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sonuçlarına göre iş tatmini ve moralin öğelerinin aynı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu anlamda örgütlerde iş tatminini etkileyen tüm faktörlerin morali de etkilediği söylenebilir (Demir, 2001: 5).

Schoderbek ve Cosier' e göre iyi motive olmuş ve iş doyumunu sağlamış işgören daha yüksek moralle çalışır ve örgüte katkısı artar (Sevimli ve İşcan, 2005: 58). Örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye çalışan personele, kendi kişisel amaçlarını (arzu ve ihtiyaçlarını) gerçekleştirme olanağı verilirse, yüksek moral duygusu da kazandırabilir (Eren, 2008: 140-141).

2.3.5. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; örgütün amaçlarına ve gereklerine uygun davranma, örgütün yararlarını kendi yararlarından üstün tutma, örgüte daha çok çalışma süresi ayırma, yönetimin isteklerini tartışmasız yerine getirme gibi bağlılık eylemleri içeren bir kavramdır (Başaran, 1991: 206).

Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu karşılaştırıldığında; örgütsel bağlılığın örgütün tamamına yönelmiş geniş perspektifli bir tutum olduğu, iş doyumunun ise daha spesifik ve işe karşı yöneltilmiş bir tutum olduğu görülmektedir. Başka bir karşılaştırmaya göreyse; örgütsel bağlılığın zaman açısından daha uzun vadeli ve devamlılık gösteren bir yapı arz ettiği, buna karşın iş tatmininin ise daha kısa vadeli ve değişken bir nitelik taşıdığıdır görülmektedir (Marchiori ve Henkin, 2004).

Yapılan araştırmalara göre, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında sıkı bir ilişki vardır (Luthans, 1995: 124-125). İşgören yaptığı işten ekonomik, sosyal ve psikolojik doyumunu sağladığı takdirde örgüte karşı olan bağlılığının sağlanması kolaylaşacaktır (Sevimli ve İşcan, 2005: 59). Ayrıca yüksek iş tatminine sahip olan iş görenlerde örgütlerini sahiplenme duygusunun daha yüksek gerçekleşebileceği, bunun da örgütsel bağlılığa sebep olacağı bilinmektedir (Nogueras, 2006).

2.3.6. İş Doyumu ve Duygusal Zekâ

Duygu (emotion) sözcüğünün kökü, hareket etmek anlamına gelen “motere”dir. Latince olan bu fiile “e-” ön eki getirildiğinde elde edilen “emotere” fiili ise uzaklaşmak anlamına gelir ve bu da her duygunun bir harekete yönelttiği anlamına gelir. Nitekim yapılan araştırmalar da bize duyguların bedeni olası bir tepki için fizyolojik olarak hazırladığını göstermektedir. (Goleman, 1996: 20–21). Diğer bir tanıma göreyse; insanın kendisini ruhsal ve fiziksel olarak ortaya koymasını sağlayan herhangi bir özgül his veya karmaşık tepkidir (Manz, 2009: 15).

Duygular, düşünme, planlama, sorunları çözmeye gibi yeteneklerimizi, engelleyerek ya da güçlendirerek doğuştan gelen yeteneklerimizi kullanma konusunda kapasitemizin düzeyini ve yapabileceklerimizin sınırlarını belirler. Bu sayede bilişsel duygularımızı ve kaygı düzeyimizi uygun bir şekilde düzenleyip heves ve keyifle motive olduğumuz oranda başarıya ulaşabiliriz. Duygusal zekâ da kullandığımız diğer tüm yeteneklerimizi körelten veya daha da kuvvetlendiren temel bir yetenek olarak karşımıza çıkar (Goleman, 1996: 107).

Yapılan araştırmalara göre; işgörenlerin iş doyumları, kendilerinin ve liderlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile olumlu bir ilişki içindedir (Wong ve Law, 2002). İş doyumunu ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin gücünü; işgörenlerin gerçek duygularını bir yana bırakarak sergilemek zorunda oldukları ve işin gerektirdiği duygusal dışavurumların düzeyi (duygusal emek) belirlemektedir. Fiziksel işler için gerek duyulan duygusal emek düzeyi fazla değilken, yoğun sosyal içerikli işler için yüksek düzeyde duygusal emek gerekmektedir. Sosyal içerik olarak oldukça yoğun olan öğretmenlik mesleği de, yüksek düzeyde duygusal emek gerektiren işler arasındadır. Bundan dolayı, öğretmenlerin iş doyumları onların duygusal zekâ düzeylerinden büyük ölçüde etkilenmektedir (Wong, vd., 2005: 235-251).

Duygusal zekâları yüksek olan işgörenlerin duygularını idare etmede ve düzenlemede diğerlerine göre daha yetenekli oldukları, birlikte oldukları insanlarla güçlü sosyal ilişkiler geliştirdikleri ve yüksek seviyede iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir (Kahn, 1990: 692).

2.3.7. İş Doyumu ve Motivasyon

İş doyumuyla ilgili temel kavramlardan birisi de motivasyondur (güdülemedir). “Motivasyon kelimesinin İngilizcesi olan ‘motivation’, ‘motive’ kelimesinden türemiştir ve bu kelime de Latince ‘movere’, yani ‘hareket etmek’ anlamında kullanılan bir eylemdir” (Adair, 2006: 9). Motivasyon başka bir deyişle insanları çalışmaya özendirme gibi karmaşık nitelikleri olan bir kavramdır. Motivasyonu “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları ve çaba göstermeleri” şeklinde tanımlamak da mümkündür. Motivasyonun iki önemli özelliği vardır. Birincisi motivasyon kişisel bir olaydır, yani birisini motive eden herhangi bir durum veya olay başkasını motive etmeyebilir. İkincisi ise motivasyon ancak insanın davranışlarında gözlenebilir (Koçel, 2003).

Motivasyon; harekete geçirici, hareketi devam ettirici (ya da sürdürücü) ve olumlu yöne yöneltici olarak üç temel özelliğe sahip bir güçtür. Diğer bir tanımla bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne (gaye veya amaca) doğru ve devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Eren, 2008: 494).

Aralarındaki yakın ilişkiden dolayı, tatmin ve motivasyon kavramlarının bazı kaynaklarda birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir.

Wernimount, Toren ve Kapell (1970) 775 teknisyen ve bilim adamının katılımıyla, motivasyon ve iş tatmini arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koyan bir araştırma yapmış ve bu araştırma sonucunda “motive edici” ve “tatmin edici” terimlerini aynı anlamda kullanmanın yanlış olduğu ortaya çıkmıştır. Çünkü motivasyon ve iş tatmininin kaynakları farklı olduğu gibi, ifade ettiği anlamlar da birbirinden farklıdır (Dubrin, 1972: 264).

Tatmin kavramıyla bireyin iç huzuru ve rahatlığı ifade edilmek istenmektedir. Fakat bu bireyin dışsal davranışını değiştirme anlamına gelmez ve motivasyondan ayrıldığı nokta da işte burasıdır. Motivasyon, bireyin davranışlarını etkileyerek onu harekete geçirmektir. Oysa tatmin duygusu öznel bir iç zevki ve huzuru ifade etmektedir. Motivasyon kavramıyla tatmin arasındaki ilişki, şartlara ve durumlara bağlıdır. Kimi zamanlarda olumlu, kimi zamanlarda nötr ve bazen de olumsuz olabilmektedir (Eroğlu, 2000: 252).

İş doyumunu ve motivasyon arasındaki ilişkinin farklı kaynaklarda farklı şekillerde açıklandığı görülmektedir. Bazı teorilerde iş doyumunun motivasyonu sağladığı söylenirken, bazılarında ise motive olmuş kişilerin iş doyumuna ulaştığı savunulmaktadır.

Bacharach ve Mitchell, iş doyumunu motivasyona bağlamaktadırlar. Onlara göre gereksinim doyurma ve süreç kuramları da iş doyumunu motivasyona bağlamaktadır. Schultz'a göre de doyum, motivasyonun gerçekleştirilmesinden doğar ve yeni doğum kaynakları diğer güdülerini üretirler (Akt. Balcı, 1985: 7).

İş tatmini ile motivasyon karşılıklı etkileşim içindedir. Tatmine ulaşmış işgörenin motive edilebilmesi için gerekli ortam hazırlanmış demektir. Çünkü tatmine ulaşan işgören davranış değiştirmeye ve motive olmaya oldukça uygun bir durumdadır. Aynı şekilde, motive olmuş bir işgören de çaba ve faaliyetlerinin sonucunda iç huzuru ve zevki tadabilir. Başka bir deyişle motivasyon iş tatmini yaratabilir (Demir, 2001: 6).

İş tatmini ve motivasyon iç içe oldukları halde, her motive olan kişi tatmin olmayabilir. Örnek verilecek olursa da; işsizliğin yaygın olduğu sosyo-ekonomik düzeyi düşük olan ülkelerde, ücret kişi için motive edici bir faktör olabilirken, iş tatmini sağlanmayabilir (Silah, 2001: 91- 92).

2.4. İŞ DOYUMU VE GÜDÜLEME (MOTİVASYON) KURAMLARI

İş doyumunu konusundaki ilk çalışmalar 1920'li yıllarda başlamasına rağmen bu konudaki görüşlerin kuram olarak nitelendirilmesi Maslow'un (1943) gereksinimler hiyerarşisi kuramına bağlı olarak gelişmiştir. Güdüleme kuramları, aynı zamanda iş doyumunu kuramları olarak da kabul edilmektedir. Çünkü güdülenmiş bireyin işten beklentisi ile elde edilen ödülün karşılaştırılması sonucu iş doyumunu ortaya çıkar. Güdülenmiş bir bireyin de faaliyetlerinin sonucunda iç huzuru ve zevki tatması mümkündür. Başka bir ifadeyle güdüleme ile doyum arasında yüksek bir ilişki bulunmaktadır. Sonuç olarak çalışanlar işlerinden beklediklerini elde ettikleri ölçüde doyuma ulaşırlar (Özgüven, 2003: 131).

Güdüleme kuramları farklı yazarlar tarafından değişik şekillerde sınıflandırılmıştır. Güdüleme kuramlarını; Balcı (1982), Bingöl (1999) ve Başaran (2000) içerik ve süreç

kuramları olarak iki grupta, Çetinkanat (2000) gereksinim ve bilişsel kuramlar olarak iki grupta, Günbayı (2000) ise gereksinim kuramları, süreç kuramları ve pekiştirme kuramları olarak üç grupta toplayarak incelemiştir. Gereksinim kuramları; insanın doyuracağı güdülerini ya da gereksinimlerini, süreç kuramları; güdülenmenin oluşumunu, pekiştirme kuramları ise çevresel pekiştireçleri odak alırlar (Başaran, 2000: 82).

Bu araştırmada güdüleme kuramları; gereksinim kuramları, süreç kuramları ve pekiştirme kuramları olarak üç grupta ele alınmıştır.

2.4.1. Gereksinim Kuramları

Gereksinim kuramları çalışanı “neyin” güdülediği ile ilgilenmektedir. Bu kuramlar; çalışanların gereksinimlerinin neler olduğunu ve bunları nelerin karşıladığını ele alırlar (Baysal ve Tekarslan, 1987: 189). Ayrıca bu kuramlar motivasyon kuramlarının temelini oluşturmaktadır. Bu bölümde incelenen Maslow’un “gereksinimler hiyerarşi”si ve Herzberg’in “çift etmen kuramı” ilk geliştirilen temel kuramlar olması açısından özellikle önemlidir. Daha sonra geliştirilen kuramlarda genellikle bu kuramlardaki eksikliklerin giderilmesini hedeflemişlerdir (Robbins, 1989: 169).

Bu kısımda başlıca gereksinim kuramları olan; Maslow’un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg’in Çift Etmen Kuramı, Alderfer’in ERG Kuramı ve McClelland’ın Başarı İhtiyacı Kuramı kısaca ele alınacaktır.

2.4.1.1. Maslow’un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı

İş tatminini ile ilişkilendirilebilecek kuramların başında Abraham Harold Maslow tarafından geliştirilen “Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı” gelmektedir. İnsan ihtiyaçlarının ilk defa bilimsel bir şekilde ele alındığı ve esasen güdüleme (motivasyon) konusundaki gelişmelere ışık tutan bu kuram; Maslow’un, insanların neden kişisel fedakarlıklarda bulunarak örgütlerde çalışmayı kabullendikleri ve başka insanlardan gelen düşünce ve emirler doğrultusunda hareket ederek onlara itaat ettikleri konusundaki araştırması sonucunda doğmuştur. Araştırma sonucunda Maslow, insanların biyolojik, sosyal ve psikolojik birer varlık olarak bir takım gereksinimlere sahip bulunduklarını ve davranışlarında da bu gereksinimlerini tatmin etme arzusunun yer aldığını saptamıştır (Eren, 2000: 30).

Maslow (1970: 35-46), klinik çalışmaların sonucu olarak insanın ihtiyaçlarını beş başlıkta toplamıştır. Maslow, insan ihtiyaçlarının hepsi aynı önemde olmayıp aşağıdan yukarı olmak üzere bir hiyerarşik düzen içerisinde olduğunu belirtmektedir (Akt. Savaş, 2012: 76).

Maslow'un temel insan ihtiyaçlarını dikkate alarak geliştirdiği kuram, bireylerin fizyolojik ihtiyaçları, emniyet ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçlar, saygınlık (psikolojik) ihtiyaç ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarından oluşmaktadır. Maslow'a göre insanın beş temel ihtiyacı Şekil 2.1'de gösterilmiştir:



Şekil 2.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Can, 2005: 238)

Fizyolojik gereksinimlerle başlayarak, insanlar onları koruyan ve besleyen her şey tarafından motive edilmektedirler. Fizyolojik gereksinimler insanların fiziksel olarak yaşamalarını sağlayacak gereksinimlerdir. Bunlar; beslenme, su, uyku, hava, dinlenme gibi temel gereksinimlerdir. Bunlar diğer alanlara göre hem bağımsızdırlar hem de kolayca ayırt edilebilmektedirler.

Emniyet gereksinimleri ise, fiziksel ve psikolojik anlamda korunma ve güvenlik anlamlarına gelmektedir. Maslow, korunma, korkmama, karışıklıktan kaçınma, düzen ve yasaya olan gereksinimleri bu alanda düşünmektedir.

Sosyal gereksinimler, arkadaşlık arama, gruba ait olma, grup tarafından kabul edilme ve sevgi gereksinimleri olarak betimlenebilmektedir.

Saygılık gereksinimi, kendine saygı yeterlik, başarı isteği, bağımsızlık ve özgürlük alanlarıdır. Başkalarından saygı görme, saygınlık ve ün kazanma gereksinimleri içermektedir.

Kendini gerçekleştirme, Maslow’a göre “bir bireyin olabileceği kadar olması” olarak tanımlamaktadır. Bireyin bütün potansiyelini kullanma isteği olarak belirlemektedir. Maslow üst basamaklardaki gereksinimlerin sırasıyla alt basamaklıların doyurulmasından sonra ortaya çıktığını “Motivation and Personality” adlı kitabında anlatmaktadır. İnsan davranışlarının temel motivasyonu kendini gerçekleştirmedir. Birey, fizyolojik, güvenlik ve sosyal gereksinimlerini belirli ölçüde doyuramamışsa kendini gerçekleştirme gibi en yüksek basamaktaki gereksinimlerini doyurabilmesi için çok çabalaması gerekmektedir (Maslow, 1970: 35-46; Akt. Turanlı, 2007: 73-74).

Maslow’un geliştirmiş olduğu bu yaklaşımın gerçeğe uygunluk derecesini araştıran birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların bir kısmı bu yaklaşımın varsayımlarını doğrulamış, bir kısmı ise doğrulamamıştır. Hatta bazı araştırmacılar, bu yaklaşımın sadece ortalama bir Amerikan işçisinin tutumunu esas aldığını iddia etmişlerdir. Ancak bu tür eleştirilere rağmen, ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı; basitliği, anlaşılabilirliği ve mantıklı olması gibi nedenlerden dolayı en çok bilinen motivasyon teorisi olmuştur (Koçel, 2003: 640-641)

2.4.1.2. Herzberg’in Çift Etmen Kuramı

Herzberg, Mausner ve Snyderman (1959) tarafından geliştirilen bu kuramda, işgören motivasyonunun sonucunda iş doyumunu belirleyen motive edici ve hijyen olmak üzere iki temel faktörden bahsedilmektedir. Bu faktörler bireylerin doyumunu sağlayan güdüleyici (motive edici) faktörler ile tatminsizliğini ifade eden faktörlerin varlığı ya da yokluğunu anlatan koruyucu (hijyen) faktörler olarak da adlandırılmaktadır (Herzberg vd., 1959: 59).

Herzberg ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan çift etmen kuramı dışsal bir kuramdır. Çünkü işten doyum veya doyumsuzluğu doğuran faktörleri yönetici kontrol etmektedir. Frederick Herzberg, arkadaşları Mausner ve Snyderman’ın üniversite

öğrencilerinin de yardımıyla gerçekleştirdikleri araştırmada Pittsburgh'taki iki yüzü aşkın muhasebeci ve mühendis ile görüşülmüştür. Onlardan meslekleri hakkında istisnasız olarak ne zaman iyi ne zaman kötü düşündükleri hakkında geçerli örnekler vermeleri istenmiştir. Bu veriler incelendikten sonra iyi eleştiri örneklerinin mesleğin esas görüşüne, kötü eleştirilerin de mesleğin dış görünüşüne ilişkin olduğu ortaya çıkmıştır. Mülakat edilenler, işlerinden memnun olduklarını rapor ederken, çoğunlukla işleri ile ilgili faktörleri sıralarken işlerini yerine getirmede başarılı olduklarını gösteren olayları ve mesleki gelişme imkânlarını dile getirmişlerdir. Tersine memnuniyetsizliklerini belirttiklerinde, bunun için kendisine değil, işi yapmayı çevreleyen şartlara bağlamışlardır. Biz bu faktörlere sağlıkla (hijyenle) ilgili faktörler diyoruz. Çünkü onlar bir anlamda, tıpta sağlık prensiplerine benzer rol oynarlar. Sağlık bilgisi insanın çevresindeki sağlık tehlikelerini yok etmek içindir. Bu tedavi edici değil daha çok önleyicidir (Özdayı, 1990: 52) İş doyumuna yol açan faktörler ise diğerlerinden yani iş doyumsuzluğuna yol açan faktörlerden ayrı ve farklıdır. Etmenler ayrı ayrı ele alınmak durumunda olduklarından bu ikisi birbirlerini dışlamamaktadırlar. Böylece iş doyumunun tersi iş doyumsuzluğu değil daha çok doyumun bulunmamasıdır. Benzer şekilde doyumsuzluğun tersi doyumun olması değil, doyumsuzluğun bulunmamasıdır. Gerçekte iş doyumunun iki tek kutuplu özellikten oluşması çok karmaşık değildir, fakat yine de anlaşılması zor bir kavram olarak kalmaya devam eder (Herzberg, 1968: 76).

Herzberg araştırmalarında, birinci grup olan motive edici faktörler; işin kendisini, sorumluluk, ilerleme imkânlarını, statü, başarı ve tanınma vb. kapsamaktadır. Bu faktörlerin varlığı, kişiye kişisel başarı hissi verdiği için, kişiyi motive edecektir. Bunların yokluğu ise kişinin motive olmaması ile sonuçlanacaktır. İkinci grup olan hijyen faktörleri ise ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği ve nezaret gibi faktörlerden oluşturmaktadır. Bu faktörlerin kişiyi motive etme özelliği yoktur. Ancak bu faktörler mevcut değilse kişi motive olmayacaktır. Bunların mevcut olması kişinin motive olabileceği asgari koşulları sağlayacaktır. Motivasyon ancak motive edici faktörlerin varlığı ile mümkündür (Koçel, 2003). Bu durum aşağıda Şekil 2.2'de özetlenmiştir.

birbirinin tamamlayıcısı durumundadır. Bu teoride bir alt grup ihtiyaç doyuma ulaşmadan üst grup ihtiyaca geçilemez (Akt. Brief, 1998: 20-21).

Alderfer, gereksinimleri; Varolma (Existence), İlişki (Relatedness) ve Gelişme (Growth) olarak üç temel gruba ayırmıştır (Baysal, 1996: 114).

Varolma (Existence) Gereksinimi: İnsanların maddi ve fiziksel ihtiyaçlarını (çalışma koşulları, ücret, ücret dışı ödemeler vb.) ifade etmektedir (Şimşek, 1995: 102). Bu grup Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir (Northcraft ve Neale, 1990: 137).

İlişki (Relatedness) Gereksinimi: Bu gereksinimler; açık bir iletişim, diğer kişilerle duyguların ve düşüncelerin paylaşımıyla tatmin olunmasını içermektedir. Yine Maslow'un kuramında yer alan sevgi ve ait olma gereksinimi ile başkalarından gelen geri dönüşümleri içeren saygı gereksinimine karşılık gelmektedir. Bununla birlikte Alderfer, ilişki kurma gereksiniminin eleştirisiz samimiyetten ziyade açık, doğru ve dürüst etkileşimle tatmin edildiğini vurgulamıştır (Johns ve Saks, 2001: 139).

Gelişme (Growth) Gereksinimi: Büyüme, yetkinliğini artırma, potansiyelini geliştirme ve kişisel gelişim ihtiyacını içerir. Bu ihtiyaç grubu, Maslow'un hiyerarşisinde en üst seviyede bulunan kendini gerçekleştirme kategorisine karşılık gelmektedir. Gelişme ihtiyacı; kendine güven, kendini gerçekleştirme ve öz saygı kavramları ile ilişkilidir (Northcraft ve Neale, 1990: 137).

Alderfer'in getirdiği yeni bir kavram da gereksinimlerin sürekli ve dönemsel olarak ayrılmasıdır. Sürekli gereksinimler bireyin davranışını sürekli güdüleyen gereksinimlerdir. Örneğin başarı gereksinimi, sevilme, popüler olma gereksinimi gibi sosyal ve psikolojik, daha çok üst düzeyli gereksinimler bu tür gereksinimlerden. Dönemsel gereksinimler ise belirli aralıklarla ortaya çıkar, giderildikleri anda güdüleyici olmaktan çıkarlar (bireyin acıktığında bir şeyler yemesi gibi). Bu gibi yeniliklerle Alderfer'in ERG kuramı; daha önceki içerik kuramlarını, gerçek yaşam olaylarına daha da yakınlaştırmıştır (Baysal, 1996: 115)

2.4.1.4. McClelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı

McClelland'ın başarı güdüsü çalışması motivasyon teorisinin önemli içeriklerinden birini sağlamaktır. McClelland'a göre insanlar yaşamları boyunca bazı tür

ihtiyaçlar duymaktadırlar. Bir başka deyişle insanlar bu ihtiyaçlarla doğmamakta aksine yaşam tecrübeleri yoluyla bu ihtiyaçları öğrenmektedirler. McClelland üç ihtiyaç kategorisine odaklanmıştır (Balcı,1989: 15). Bunlar:

İlişki Kurma Gereksinimi: İlişki kurma gereksinimi, arkadaşça ilişkiler kurulması ve sevgi isteğine bağlanmıştır. Bu sıradaki ihtiyaç ile insanın şu davranışları göstermesi beklenir. İlişkiyi arama ve arkadaşça ilişkiler kurma, diğer insanlar tarafından hoşlanılmayı isteme, roller ve sosyal aktiviteler tercih etme, ortak gruplara ait olmanın duygusunu arama ya da örgütlenme çabalarını içerir (Balcı,1989: 16). Bu ihtiyaç düzeyi yüksek olan bireyler, kişiler arası ilişkiler ve dostluklar kurmaya önem verir, ilişkilerinde karşılıklı anlayış gösterir ve yarış yapma yerine işbirliğini tercih ederler. (Northcraft ve Neale, 1990:141).

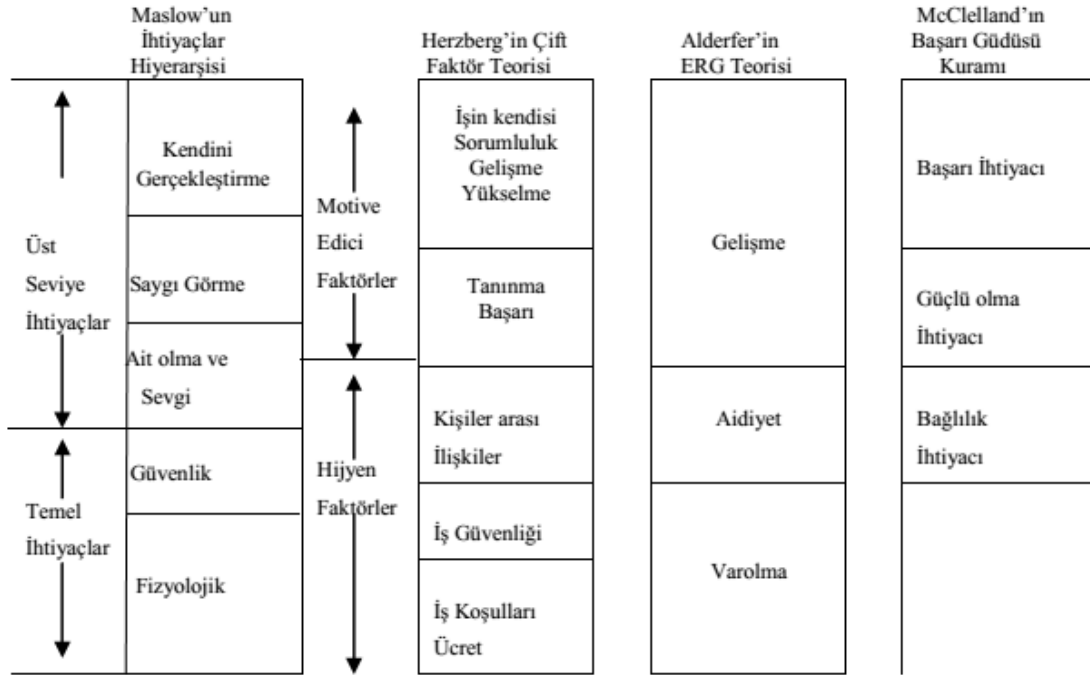
Güç Kazanma Gereksinimi: Çalışan kişiler belirli bir konuda kendilerini uzman ya da güçlü göstererek, başkalarını etki altına alma ve onlar üzerine hâkimiyet kurmak ister. Bu ihtiyacı yüksek düzeyde hisseden bireyler diğerlerini hâkimiyetleri altında tutacak ve otorite kaynaklarını artırmaya çalışacak türde davranışlarda bulunur. Ayrıca McClelland bireysel ve kurumsal olmak üzere iki tür güç ihtiyacından bahseder. Bireysel gücü yüksek düzeyde ihtiyaç hissedenler kendisini örgütten ziyade bireylerin desteklemesini ve bireylerin kendisine sadık kalmalarını beklerler. Kurumsal güç için yüksek düzeyde ihtiyaç hissedenler ise bu güç ihtiyaçlarını örgütün uzak hedeflerine ulaşmak ve sorunları çözmek için grupla birlikte çalışarak giderirler (Northcraft ve Neale, 1990:141; Koçel, 2003: 310).

Başarma Gereksinimi: Bazı insanları, hedefe ulaşmak için yetenek ve bilgilerini kullanmaya zorlayan dürtüler vardır. Bu insanlar, başarının getireceği ödüller için değil kişisel başarı için çaba gösterirler ve kendilerini başarılı olmaya mecbur hissederler. Amaçları daha önce yapılan bir işi daha iyi ve verimli yapmaktır. Başarma ihtiyacı yüksek olan kişiler ulaşılması zor hedefler belirleyip onlara ulaşmak için çok çaba gösterirler ve şans yoluyla kazanılan başarıyı istemezler (Balçık, 2002: 141).

Bir eleştiri olarak McClelland'ın başarı güdüsünü tek bir etken olarak ele alınması; sosyo-ekonomik, kültürel ve tarihi etmenlerin ihmal edilmesine yol açmaktadır. McClelland başarı güdüsünü belli bir çerçeve içinde serbest iş sahasında

kavramlaştırmıştır. Oysaki değişik toplumlarda değişik durumlarda aynı güdünün değişik görünüşleri olabilir (Kağıtçıbaşı, 1985: 305).

Yukarıda bahsedilen Gereksinim Kuramlarının karşılaştırılması Şekil 2.3'te sunulmuştur:



Şekil 2.3 Gereksinim Kuramlarının Karşılaştırılması (Stroh vd., 2002: 68; Akt. Öcal, 2011: 25)

Şekil 2.3'te görüldüğü gibi, Maslow'un ihtiyaçlar gereksiniminin beş sınıflandırılması, aşağıdan yukarıya doyum sağladıkça bir ilerleme göstermektedir. Diğer teorilerin sınıflandırmalarında da benzerlikler söz konusudur. Maslow'un kendini gerçekleştirme ve saygı görme ihtiyacı; Alderfer tarafından gelişme, Herzberg tarafından motive edici faktörler, McClelland tarafından ise başarı ihtiyacı ve güçlü olma ihtiyacı olarak isimlendirilmiştir.

Maslow, Herzberg, Alderfer ve McClelland'ın yaklaşımlarında birleştikleri nokta, çağdaş birey için motivasyon sürecinin hiyerarşisinin saygı görme ve kendini gerçekleştirme basamaklarından başlatıldığıdır. Yine ortak yönlerden bir tanesi de hiyerarşinin ilk basamaklarındaki gereksinimlerin doyum bulmuş olarak onaylanmasıdır (Aksu, 1998: 27).

2.4.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramlarının amacı; çalışanların ihtiyaçlarını karşılayacak davranışları nasıl seçtiğini ve başarılı olup olmadıklarını nasıl keşfettiklerini öğrenmektir. Bu amaç doğrultusunda süreç kuramları, insan davranışını etkileyen kavramları açıklamakta, ödüllerin çalışanlar üzerine ve iş durumlarına etkisine dikkat çekmektedir (Barutçugil, 2004: 377). Bu kuramlar insanların ihtiyaçların sıralamak yerine üretime neden, nasıl yönlendirileceği ve çalışmalarında başarılı olması için hangi etmenlerin etkili olacağı konularını araştırarak insanın güdü yapısının işleyişini ortaya koymaya çalışmıştır (Akyüz, 2000: 41).

Süreç kuramları adı altında toplanan motivasyon teorilerinin ağırlık noktası ise; kişilerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleridir. Başka bir deyişle, belirli bir davranış gösteren bir kişinin; “bu davranışı tekrarlaması veya tekrarlamaması nasıl sağlanabilir?” sorusu süreç teorilerinin cevaplamaya çalıştığı temel sorudur. Süreç teorilerine göre ihtiyaçlar kişiyi davranışa sevk eden faktörlerden sadece birisidir. Bu içsel faktöre ek olarak pek çok dışsal faktör de kişi davranışı ve motivasyonu üzerinde rol oynamaktadır (Koçel, 2003: 644).

Bu kısımda başlıca süreç kuramları olan; Vroom’un Beklenti Kuramı, Lawler ve Porter’in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı, Adams’ın Denklik (Eşitlik) Kuramı ve Locke’un Amaç Belirleme Kuramı kısaca ele alınacaktır.

2.4.2.1. Vroom’un Beklenti Kuramı

Victor H. Vroom’un (1964) güdülenme kuramı oldukça yaygın kabul görmüş kuramlardan biridir. Beklenti kuramı olarak adlandırılan bu kuram; bireyin akılcı davrandığını ve kendisine sunulan seçenekler arasından amaçlarına ulaşma olasılığını düşündüğü davranış tarzını seçeceğini varsaymaktadır. Buna göre insanlar alternatif davranış tarzları arasında bu hareketlerin sonuçları hakkında beklentilerine göre seçim yaparlar (Ağan, 2002: 20).

Beklenti Kuramının ilk temelleri, 1930 ve 1940’lı yıllardaki Kurt Lewin ve Edward Tolman’in çalışmalarına dayanır. Modele göre, bireyler düşünen ve akıl yürüten varlıklardır. Bireyler şu andaki ve gelecekteki davranışları ile ilgili olarak bilinçli seçimler yaparlar. Bilişsel olmayan modellerin ileri sürdüğü gibi bireyler kendiliğinden

motive olmuş ya da motive olmamış varlıklar olarak değerlendirilemezler. Motivasyonel düzey, bireyin içinde yaşadığı çevreye bağlıdır. Bu çevre, işgörenin ihtiyaçları, hedefleri ve beklentileri ile uyum içinde ise birey motive olabilmektedir. Beklenti Kuramının ilk sistematik formülasyonu ise Victor H. Vroom tarafından “Work and Motivation” adlı eserinde sunulmuştur (Şimşek vd., 2001: 130).

Vroom’un beklenti teorisi, örgütlerde en fazla kabul gören ve yararlanılan teorilerinin başında gelmektedir. Vroom (1964)’a göre güdülenme; bireyin işinde göstereceği çabanın sonucunun büyük ihtimalle performansla sonuçlanacağı inancına dayanmaktadır. Beklenti teorisine göre motivasyon üç önemli inancın bir sonucudur. Bunlar; beklenti, algılanan değer ve araçsallıktır (Akt. Greenberg ve Baron, 1997: 159).

Beklenti (Expectancy): İşgörenin belli bir çaba sonucu başarılı bir performans göstereceğine inanmasıdır. Kuramsal olarak beklenti; matematiksel şekliyle (0) ile (+1) arasında bir değerdir. Kişi belli bir davranışı ortaya çıkarmayacağına, yani belli bir performans düzeyine erişemeyeceğine, hedefi gerçekleştiremeyeceğine inandığında beklentisi yoktur, yani sıfırdır. Belli bir davranışın, belli bir sonuca ereceğine yani başarı gösterebileceğine inanıldığında bu değer (1), inanmadığında ise (0) olacaktır (Özdayı, 1990: 70).

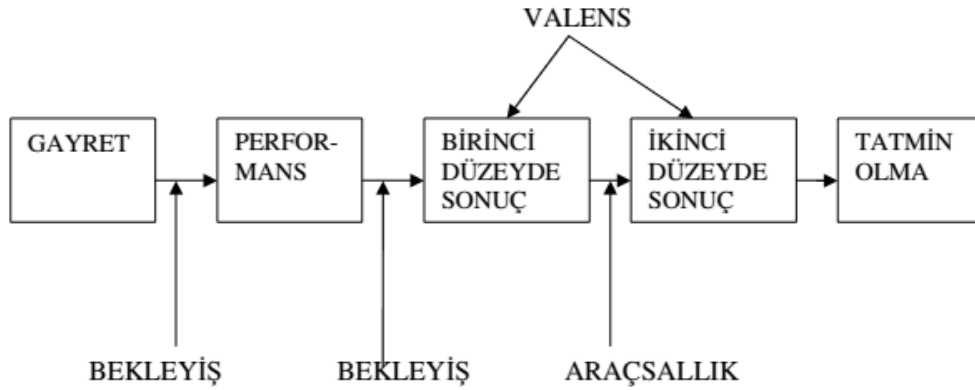
Algılanan Değer (Valens): Beklenen ödüllerin algılanan değeridir. Her cezanın ya da ödülün, çalışanlar için ihtiyaç ya da istek şiddeti farklıdır. Buna ödülün değeri ya da “valens” denilmektedir. Bireysel ihtiyaç ve değerlerin birbirinden farklı olması buna neden olmaktadır. Algılanan değer (-1) ile (+1) arasında bir değerdir. Elde edilecek ödül bireyi ilgilendiriyorsa valens yükselir. Eğer kimi bireyleri ilgilendiren bu ödüller diğer bireylere çekici gelmez ise bu durumda valens diğerleri için negatif olur. Bireylerin ödüllere verdikleri değer, ödülün onların ihtiyaçlarının doyurma değerini de gösterir (Özdürgen, 2002: 30).

Algılanan değer ve beklenti arasındaki ilişkiyi şu şekilde formüle etmek mümkündür (Davis, 1981: 65; Akt. Sağlam, 2007: 31):

$$\text{Algılanan Değer} \times \text{Beklenti} = \text{Güdülenme}$$

Araçsallık (Instrumentality): İşgörenin belli bir performansının, belli bir ödüle ya da doyurucu bir valense ulaşabileceğine inanmasıdır. Birinci derecedeki sonuç ile ikinci

derecedeki sonuç arasındaki ilişkiye araç denilmektedir ve (-1)'den (+1)'e doğru uzanan değerlere sahiptir. Birinci düzeydeki sonuç; bireyin davranışını başarıyla tamamlaması halinde elde etmek istediği sonuçtur (örneğin; kişinin maaşındaki artış, birinci düzeyde bir sonuçtur). İkinci düzeydeki sonuç; bireyin birinci düzeydeki sonucuna ulaşmasının, kendisinin isteği ikinci düzeydeki sonuca ulaştırma ihtimali hakkındaki belirleyiştir (Genç, 1990: 49).



Şekil 2.4 Vroom'un Beklenti Kuramı (Koçel, 2003)

Vroom'un beklenti kuramı güdülenme sürecini bireysel düzeyde ele almakta ve bireyler arası bilişsel değişkenlerdeki farklılıklara dikkat çekmektedir. Vroom örgüt içinde genelde bireyleri nelerin güdülediğine değil, her bireyin nasıl güdülendiğine eğilmiştir; her bireyin sahip olduğu değerlik ve beklentiler karışımının farklı olacağını vurgulamıştır (Baysal ve Tekarslan, 1996: 116).

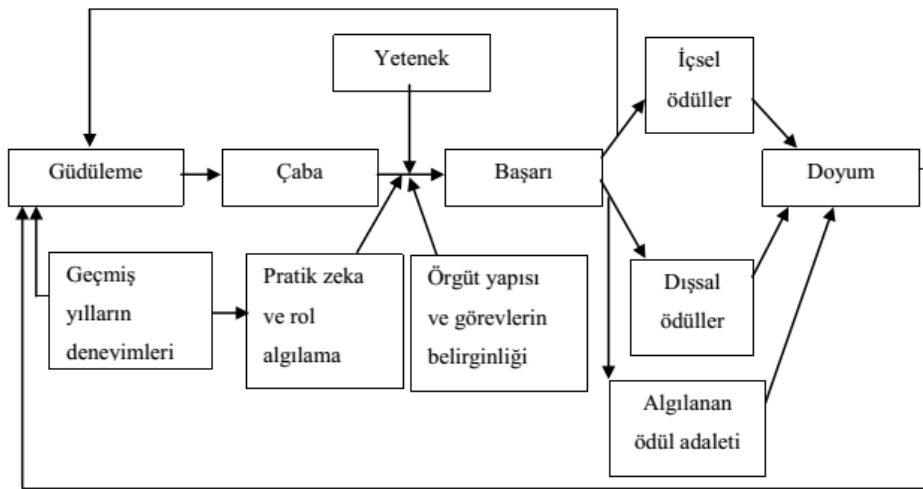
Özetle, beklenti kuramına göre bireyin bir sonuç için istekli olması ve göstereceği çaba ile sonuca ulaşacağı beklentisi onu, o sonucu elde etmeye (yüksek performans göstermeye) yöneltecek ve doyuma ulaşmasını sağlayacaktır. Tersine ise, bireyin doyumsuzluğuna neden olacaktır. Örgütsel açıdan düşünüldüğünde verimli çalışmayı sağlamak ve iş doyumunu artırmak için işgörenlerce hedeflenen amaçları iyi bir iletişim ve ödülle artırmak ve buna ek olarak da işgörenlerin gerçekten arzulanan sonuca ulaşabileceği beklentisini güçlendirmek gerekmektedir (Şanlı, 2006: 13).

2.4.2.2. Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Bu kuramda Vroom'un modeli esas alınmış ve bazı ilaveler yapılarak genişletilmiştir. Bu kuram; güdüleme gücünün kullanılan enerjiye, mükâfatın değerine, kişinin gerçekten ödülü alma olasılığına bağlı olduğuna dayanmaktadır. Bu teoriye göre,

güdüleme, doyum ve performans birbiri ile ilişkili üç ayrı değişken olarak kabul edilmektedir (Özdayı, 1990: 73). Lawler ve Porter kuramının başlıca özelliği, daha önceki kuramlarda belirtilen kavramları bir araya getirip aralarındaki ilişkiyi ortaya koymasındır. Bu teoride geçen kavramlar şöyle ifade edilebilir: Ödülün değeri, algılanan ödül, çaba, bireysel özellikler, rol algıları, iş başarımı ve doyum. Burada bahsedilen ödüller içsel ve dışsal ödüller olarak ikiye ayrılır. Dışsal ödüllere göre içsel olanların doyum sağlaması ve performansı olumlu olarak etkileme olasılığı daha büyüktür (Onaran, 1981: 77-78).

Kişinin motive olma derecesini, valens ve beklenti etkilemektedir. Ancak bu kuramda kişinin yüksek gayret göstermesi otomatik olarak yüksek bir performans ile sonuçlanmamakta, araya iki yeni değişken girmektedir. Bunlardan biri; kişi gerekli bilgi ve yetenekten yoksunsa, ne kadar gayret harcarsa harcasın performans gösteremeyecektir. Muhasebe bilgisinden yoksun bir kişinin bütün gayretlerine rağmen bilanço düzenleyemeyeceğini buna örnek gösterebiliriz. İkinci yeni değişken kişinin kendisi için algıladığı roldür. Her organizasyon üyesinin, performans gösterebilmesi için uygun bir role sahip olması gerekmektedir. Aksi halde rol çatışmaları ortaya çıkacak, çalışanın rol değişkenlerine göre ortaya çıkan performans, belli bir şekilde ödüllendirilecektir (Koçel, 1998: 318). Ayrıca örgütte görev tanımları açıkça yapılmamış, görev ve sorumluluklar belirlenmemiş ise başarı ve güdülenmeyi etkileyen rol çatışmaları ortaya çıkabilir (Eren, 2008: 542). Bu durum Şekil 2.5’te özetlenmiştir.



Şekil 2.5 Lawler ve Porter’ın Geliştirilmiş Beklenti Kuramı Şematik Açıklaması (Eren, 2008: 542)

Şekil 2.5’te görüleceği gibi bu kuramda yüksek başarının, yüksek doyumluluk verebilmesi için işgörenlerin beklentileriyle ödül arasında bir dengenin sağlanması ve dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir (Eren, 2008: 541-542). Çünkü bu kurama göre personel kendisine verilen ödülü başkaları ile karşılaştıracak ve başarısına uygun olmayan bir değerlendirmeye maruz kaldığını anladığı zaman tatminsizliği artacaktır (Koçel, 2003: 651).

Bu kuramda Porter ve Lawler, iş bilincini performansın bir karakteristiği olarak formüle etmişlerdir. İş bilincini “çabaların yönünü bireyin işini başarıyla yapabilmesi için inandığı ve çabasını o yöne sevk ettiği davranış ve faaliyet çeşitleri” olarak tanımlarlar. Bu davranışların bireyin yöneticisi tarafından daha iyiye yönlendirilmesi gerekir. Bu da yöneticinin o işteki bilincine bağlıdır. Porter ve Lawler’in güdülenme modeli araştırmacılar tarafından genellikle desteklenmekle birlikte, bu görüşe katılmayan otoriteler de bulunmaktadır. Porter ve Lawler modeli, Vroom’un modelinden daha fazla uygulamaya yönelik olsa da, yine de oldukça karmaşıktır ve bu modelin kuramsal yanı ile örgütlerde uygulanması arasında köprü sağlanabilirliği konusunda güçlüklerle karşılaşabilir (Özdayı, 1990: 74)

2.4.2.3. Adams’ın Denklik (Eşitlik) Kuramı

Eşitlik kuramında, güdülenmenin; bireylerin işlerinde sarf ettikleri çabalarla iş sonunda elde ettikleri çıktılar arasındaki uyumu sağlamaya çalıştıkları ileri sürülmektedir. Gerçekte kuramın özünü oluşturan eşitlik veya denkserlik kavramı, Leon Festinger’in “zihinsel uyumsuzluk” ve Homans’ın “dağıtımcı adalet” yaklaşımlarından ortaya çıkarılmıştır. Fakat bu kuramı çalışma hayatına en iyi uyarlayan ve en yaygın kabul edilen Adams’ın denklik kuramıdır (Çetinkanat, 2000: 27; Eroğlu, 2000: 287).

J. Stacy Adams (1965) tarafından geliştirilmiş olan denklik kuramı, işgörenlerin iş ortamında eşit muamele görüp görmedikleri esasına dayanır. İşgören kendi engelleri veya örgütte sağladığı yararlar ile örgüte yapmış olduğu katkılar arasındaki oranı aynı veya benzer iş ortamlarındaki diğer işgörenlerin ödül ve katkıları arasındaki oranla karşılaştırır (Başaran, 2000: 158).

Adams, General Electric şirketinde yapmış olduğu bir dizi incelemelere dayanarak, çalışanların kendilerine ödenen ödül ile başkalarına ödenen ödülü karşılaştırma eğiliminde olduklarını tespit etmiştir. Adams’a göre her çalışan birey, kendine ödenen

ödüllerin ne denli eşit olduğunu belirtmek üzere kendisine bir karşılaştırma temeli “based comparison” seçer. Böylece iki oran arasında bir karşılaştırma yapar. Bunlardan birincisi, bireyin elde ettiği ödüller (ücret, statü, sosyal yardımlar, iyi çalışma şartları, iş güvencesi vb.) ile kendisinin örgüte yaptığı katkılar (emeği, zekâsı, yetenekleri, liyakati, eğitimi ve tecrübesi gibi, Adams’ın girdiler dediği yatırımları) arasındaki orandır. İkincisi ise, bireyin kendisine karşılaştırma temeli olarak seçtiği bir öteki işgörenin elde ettiği oran ile katkıları arasındaki orandır (Eroğlu, 2000: 289).

Eşitliğin algılanması iki farklı koşulda bozulabilir. İlk koşulda, personel kendi konumuna benzer konumdaki kişi ya da kişilerden daha az ödüllendirildiğini düşünebilir. İkincisinde ise, kendisini karşılaştırdığı kişilere göre daha fazla ödüllendirildiğini düşünebilir. Teoriye göre, her iki durumda da eşitlik algısı bozulacağından personel daha az tatmin olmuş hissedecektir (Telman ve Ünsal, 2004: 16).

İnsanlar eğer yetersiz ödüllendirildiğini düşünürse doyumsuz olur, örgüte sunduğu çıktıların nitelik ve niceliğini azaltır ya da örgütten ayrılır. Eğer aldığı ödülün eşit olduğunu düşünürse aynı derecede çıktı vermeye devam eder. Eğer aldığı ödülün diğerlerinden fazla olduğunu düşünürse daha çok çalışır (Koontz ve Weihrich, 1988: 421).

Denklik kuramı, örgüt çalışanlarının işe ilişkin davranışlarının anlaşılması açısından önemli katkılar sağlamıştır. Çalışanların hissettikleri eşitlik durumları; işe ilişkin davranışlarını, tepkilerini ve iş doyumlarını etkileyebilmektedir. Yöneticiler, çalışanların örgütsel adalet beklentilerini dikkate almalı ve eşitsizlik olarak algılanabilecek davranışlardan kaçınmaya özen göstermelidir (Özkalp, 2001: 330).

2.4.2.4. Locke’un Amaç Belirleme Kuramı

Amaç Belirleme Kuramı, Edwin A. Locke ve Gary P. Latham tarafından 1968’de geliştirilmiştir ve özünde amaçlı eylem fikri yer almaktadır (Mitchell, 1997: 72). Locke, işgörenlerin kendilerine emir verilsin veya verilmesin, kendileri için amaç belirlediklerini kabul etmektedir. Amaç belirleme kuramı; bireylerin amaçları uğruna bilinçli olarak eyleme katılacakları varsayımı üzerine geliştirilmiştir. Kuram aynı zamanda Herzberg teorisine bir cevap niteliği taşımakta olup, çalışanların gösterecekleri

motivasyon ve performans ile belirlenen amaçların ulaşılabilirlik derecesi arasında bir ilişki olduğunu savunmaktadır (Tietjen ve Myers, 1998: 227).

Locke (1968)'a göre; belirli amaçlar iş başarımını artırır ve amaçlar güç oldukça daha fazla verim elde edilir. Bu verimi arttırmanın bir diğer koşulu da ilgililere geri bildirim sağlanmasıdır. Çalışanlara kendi amaçlarını belirleme sürecine katılma olanağı sağlanırsa, daha fazla çalışacaklardır. Geliştirilen modelde amaç belirlemenin beş temel aşamada gerçekleşeceği belirtilir. Bu aşamalar (Akt. Can vd., 1998: 313):

1.Aşama: Amaç belirlemeye hazır olmanın anlaşılması evresidir. Bireyin, örgütün ya da teknolojinin amaç belirlemeye uygun durumda olup olmadığını saptama sürecidir.

2.Aşama: Amaç belirlemeye hazır hale getirilme evresidir. Bu evrede örgüt, birey ya da teknolojinin amaç belirleme için uygun olduğu anlaşılırsa, çalışanlar karşılıklı etkileşim, iletişim, eğitim ve eylem planları yoluyla amaç belirlemeye hazır hale getirilir.

3.Aşama: Yönetici ve astların, amaçların özelliklerini anlamalarına ağırlık verilir.

4.Aşama: Belirlenen amaçlar için gerekli düzeltmeler yapmak için ara gözden geçirmeler yapılır.

5.Aşama: Belirlenen amaçların değiştirildiği veya başarıldığını kontrol için son bir gözden geçirmede bulunulur.

Bu kurama göre; kendisine yüksek amaçlar belirleyen veya başkalarının onlar için saptadığı yüksek amaçları kabul eden bireyler, daha çok çalışıp daha iyi performans gösterir. Amaç modelini, performansı arttırmada kullanmak ve başarı elde etmek için; amaçların açık, ölçülebilir, çaba gerektiren ve kazanılabilir olması gerekir. Ayrıca amaca ulaşmak için verilen zamanın da yeterli olması gerekir. Kişilerin belirlenen amaçlara bağlanması içinse; amacı başarması sonucunda bir ödül alması gerekir (Çetinkanat, 2000: 29). Kişilerin belirlediği amaçlar, aynı zamanda onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen kişi, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır (Koçel, 2003: 655).

Amaç ne kadar belli ise, birey neye ihtiyacı olduğunu daha iyi bilir. Bu yüzden amaç; davranışın belirli bir yönde ilerlemesine yardımcı olur. Şayet gerçekleştirilecek

amaç çok zorsa, birey bu amacını gerçekleştiremeyebilir. Bir amacın gerçekleştirilmesinin çok zor ya da olanaksız olması, birey için bir ölçü sayılmakta ve birey kendini bu koşullara göre ayarlamaktadır (Özdayı, 1990: 79).

Sonuç olarak bu kuramın en etkili olduğu durum; kesin, özel, somut, üstün ve başarılabilecek amaçlar belirlendiği zaman, epey başarılı sonuçlar elde edilmesidir (Özdayı, 1990: 80).

2.4.3. Pekiştirme Kuramları

İş doyumu kuramlarına genel olarak baktığımızda her kuramın kendine özgü güçlü ve zayıf yanlarının olduğu görülmektedir. Güdülenme kuramları genel olarak birbirlerine benzemelerine rağmen pekiştirme kuramlarını bunların dışında tutabiliriz. (Kağan, 2005: 41). Pekiştirme kuramları, güdülenmede pekiştirme yaklaşımını ele alan ve davranışları açıklamada süreç kuramlarına karşıt bir yaklaşım öne sürerler. Bu kuramlar sonuçlarını görme açısından diğer kuramlara göre daha yeni olmasına rağmen, araştırma sonuçları ile desteklenmiş kuramlardır. Pekiştirme kuramları özellikle işe yeni başlayanların yetiştirilmesinde oldukça yararlıdır. Buna göre, çalışanlar kendi yaşantılarını değil, diğerlerinin de yaşantılarını gözleyerek kurumun işleyişi hakkında daha fazla bilgi edinebilir. Bu da kişinin işini çabuk kavrayarak ve iş ortamına daha çabuk uyum sağlayarak, iş doyumuna olumlu katkı yapmaktadır (Günbayı, 1999).

2.4.3.1. Skinner'ın Pekiştirme Kuramı

B.F. Skinner (1957)'in araştırmalarına dayanan bu teori, insan davranışlarının pekiştirilerek daha kalıcı bir duruma getirilebileceğini varsayar (Akt. Eren, 2000: 500). Skinner gözlenmesi mümkün olmayan dürtü, gereksinim ve tutum gibi bireylerin içsel durumlarını anlatan kavramları davranışın nedeni olarak kabul etmektedir. Ona göre davranışın nedenlerini insanın içinde değil, çevresinde aramak gerekir (Onaran, 1981: 261).

Pekiştirme kuramı, kişilerin elde ettikleri olumlu veya olumsuz sonuçlara göre bir davranışı yeniden gösterip gösteremeyecekleri noktasına açıklık getirmektedir. Bu kurama göre;

- Bireyler kişisel olarak en çok ödüllendirilen davranışa yönelirler.

- Bireylerin davranışları, ödüllerin kontrol altında tutulmasıyla şekillendirilmektedir (Şimşek vd., 2001: 134).

Pekiştirme kuramına göre olumlu davranışların gösterilmesini ve pekiştirilerek alışkanlık haline gelmesinin sağlanmasının dört yolu olduğu belirtilmektedir. Bunlar; olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, son verme ve cezalandırmadır. Olumlu pekiştirme; bireyin istenen davranışı sürekli olarak göstermesi için teşvik edilmesi, olumsuz pekiştirme; istenmeyen davranışı ortadan kaldırmak ve bireyi istenen davranışlara yönlendirmek için tedbirlerin alınması, son verme; istenmeyen davranışları tamamen yok etmek için çeşitli tedbirlerin alınması, ceza ise istenmeyen davranışı ortadan kaldırmak için işgörenin cezalandırılmasıdır. Olumlu ve olumsuz pekiştirmede istenen davranışları güçlendirmek için son verme, davranışları zayıflatmak içinse cezalandırma kullanılır (Onaran, 1981).

Birey, şu ya da bu nedenle (ihtiyaçlar, amaçlar, daha önceki şartlandırma vb.) bir davranış gösterir. Bu davranışın karşılaşılabileceği sonuç önemlidir. Sonucun çeşidine göre birey aynı davranışı tekrar gösterecek veya göstermeyecektir. Örneğin işe geç gelen bir işgörenin geç gelme davranışını tekrarlaması büyük ölçüde karşılaşıacağı sonuç (amirin ikazı, uyarısı, cezalandırmaması, hiçbir şey söylememesi, hoş görülmesi) tarafından etkilenecektir. Eğer birey, davranışları birey tarafından haz verici, memnun edici olarak nitelendirilen sonuçlarla karşılaşır, muhtemelen o birey aynı davranışı tekrar gösterecektir. Eğer bireyin karşılaştığı sonuçlar birey tarafından acı verici, hoşlanılmayan, üzücü olarak nitelendirilir ise muhtemelen birey aynı davranışı tekrarlamayacaktır (Oral ve Kuşluyan, 1997: 103–104).

Skinner'ın kuramı, insanları istendik davranışlara yönlendirmek için pekiştirme ve cezayı ortaya koyar. Ancak, cezanın olumsuz etkilerinin fazla olduğunun altını çizer ve bu nedenle insanları güdülemede cezanın çok etkili olmadığı belirtir. İnsanları istendik davranışlara yönlendirmede ödüllendirici tutum ve davranışlara önem verilmesi gerektiği vurgular (Sağlam, 2007: 42). Aynı şekilde son verme yöntemi de Skinner tarafından önerilmemektedir. Ona göre örgütler sıklıkla ceza ve son verme yolunu kullandıkları için iyi çalışmamaktadır (Onaran, 1981).

2.4.3.2. Sosyal Öğrenme Kuramı

Bu öğrenme kuramının öncüleri E. Miller, J. Dollard ve A. Bandura'dır. Bu üç Amerikalı psikologdan Miller ve Dollard'ın görüşüne göre birey çevresindekilerin davranışlarını ve bu davranışların sonucunu gözlemler. Gözlediği davranışlardan sonucu olumlu olanları (pekiştirilenleri) taklit eder, fakat sonucu olumsuz olanları taklit etmez. Bu anlamda bir modeli taklit etme bir tür edimsel şartlanmadır. Buna göre bir davranışın öğrenilmesi için, bireyin bu davranışın sonucunu kendisi yaşayarak öğrenmesi gerekmemektedir (Erden ve Akman, 1997: 137).

Davranışçı yaklaşımı benimseyen kuramcılar kişiliği öğrenme alanının bir dalı olarak görür ve incelerler. Buna bağlı olarak kişilik kuramları geliştirirler. Bandura'nın "Sosyal Öğrenme Kuramı" da davranışçılık akımının etkisiyle gelişmiştir. Ama Bandura'ya göre davranışsal, bilişsel ve çevresel etkilerin sürekli birbiriyle etkileşimi sonucunda kişilik oluşur. Gözlemsel öğrenme, davranışların kazanılması bakımından önemli bir olgudur (Köknel vd., 1993: 152).

Bandura'nın kuramında gözlem yoluyla öğrenme yalnızca bireyin diğerlerinin davranışlarını taklit etmesi değil, aynı zamanda etrafındaki olayları bilişsel süreçlerle kavramasıyla oluşan bilgidir. Burada gözlem yoluyla öğrenme ile taklit yoluyla öğrenme, birincisinin diğerini bazen içerip bazen içermediği farklı kavramlardır (Senemoğlu, 1998: 223). Bandura, Skinner'in klasik ve edimsel şartlanma ile ilgili görüşlerine karşı çıkmamaktadır, ama insanın öğrenmesinin sosyal bir çevre içinde olduğunu, çocukların önemli davranış kazanma yaşantılarının başkalarını gözlemleyerek oluştuğunu söylemekte ve buna da "Gözlem Yoluyla Öğrenme" (Observational Learning) adını vermektedir. Çocuğun öğrendiği davranışı için ödüllendirilmesi gerekmez ve bu davranışı sürekli yapması gerekmez. Bu görüşe göre kişilik, başkalarının davranışını gözleme yoluyla öğrenilmiş davranışlar örüntüsüdür (Cüceloğlu, 1997: 426).

2.5. İŞ DOYUMUNUN BOYUTLARI

Luthans'a göre iş doyumunda üç önemli boyut bulunmaktadır. Bunlar (Luthans, 1995: 126):

1. İş doyumunu duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çünkü görülemez ve sadece hissedilebilir.
2. İş doyumunu genellikle çıktıların beklentileri ne derece karşılandığı ile ifadelendirilebilir.
3. İş doyumunu birbiriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar genelde iş, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb.'dir.

Locke iş doyumuna etki eden değişkenleri açıkladığı çalışmasında, bu değişkenleri çevresel ve örgütsel etkenler olarak şöyle sıralamaktadır; işin çeşidi ve içeriği, çalışma ortamı, çalışma şartları, işin zorluğu, işin miktarı, işin başarıma şansı, ödemeler, ücrette eşitlik ve adalet, terfi olanakları, sosyal, kültürel ve toplumsal durum, denetim ve kontrol, iş arkadaşları, yönetimin tutum ve davranışları ile psikolojik tutum ve davranışlar vb. boyutlar (Locke, 1976: 1300-1302).

2.6. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Yöneticiler, örgütteki çalışanların iş doyumunun yüksek olmasını beklerler. Bundan dolayı da, iş doyumunu sağlamak ve arttırmak için olanaklarına ve tecrübelerine göre çaba harcarlar. Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında önemli bir etken olan iş doyumunun sağlanması ve artırılması için her şeyden önce iş doyumunu etkileyen faktörler hakkında bilgi sahibi olunmalıdır (Akıncı, 2002: 4).

İş doyumuna etki eden faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki temel gruba ayırabiliriz.

2.6.1. Bireysel Faktörler

Farklı kişilik yapısı ve bireysel özelliklere sahip işgörenler, doğal olarak işle ilgili farklı algılama ve beklentilere sahip olabilirler. Bundan dolayı da bu kişilerin iş doyumları birbirine göre farklılık gösterebilmektedir.

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler olarak; cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, eğitim düzeyi, yürütülen görev, zekâ ve yetenek ile kişilik özellikleri sıralanabilir.

2.6.1.1. Cinsiyet

İş doyumunu ile cinsiyet arasında ilişkinin olup olmadığını incelemek amacıyla birçok araştırma yapılmıştır. İş ve meslek faktörlerini sabit tutmak koşuluyla, henüz kadın çalışanların mı yoksa erkek çalışanların mı işlerinden daha fazla iş tatmini duyduklarını gösteren tutarlı bir kanıt bulunamamıştır (Toker, 2007: 103). Bazı araştırmalar kadın ve erkek çalışanların işin farklı niteliklerine göre farklı iş doyum düzeylerine sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Buna göre kadın çalışanlar işin sosyal faktörlerine erkek çalışanlara oranla daha fazla değer verirken, erkek çalışanlar ise işlerinde kendilerini gösterebilme imkânı elde etmeye çalışmaktadır. Erkekler elde ettikleri fırsatları kullanmakta daha istekli davranmaktadırlar. Bu durum ise çalışanların iş doyumunu düzeyleri üzerinde etki yapmaktadır (Çarıkçı, 2000: 157).

A.B.D.'de iş gücünde çalışan kadınlar üzerinde yapılan araştırmalarda kadınların düşük statüde çalıştıkları ve daha az kazandıkları ve iş doyumlarının da düşük olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca araştırmalar; kadınların doyumunu iş dışında başka faktörlerde (annelik, ev kadınlığı gibi) bulduklarını göstermektedir (Tahta, 1995: 12-13).

Kadınların sosyal ve kültürel normlar nedeniyle, işlerinden çok fazla beklentilere sahip olmadıkları, bu nedenle iş doyumunu düzeylerinin erkeklere oranla nispeten daha yüksek olduğu da düşünülmektedir (Korman, 1978: 179). İş doyumunu konusunda kadınların, erkeklere göre işin rahatlığı konusundan daha fazla etkilendiğini gösteren kanıtlar vardır. Herzberg ve arkadaşlarına (1959) göre, kadınların iş tatminlerinin daha yüksek olmasının nedeni; kadınların ev dışında bir konum edinmeleridir (Bektaş, 2003: 7).

Huberman (1992: 126)'a göreyse; kadın öğretmenler, erkek meslektaşlarına göre mesleklerinden daha tatminlidirler. Kadın ve erkekler arasındaki tatmin farklılığı öğretme yeterliliğinin artmasıyla artmaktadır. Bu da, çalışma koşulları dışındaki faktörlerin iş başında olduğunu göstermektedir. Huberman, cinsiyetler arasındaki tatmin düzeyindeki farklılığı, okulun organizasyon kültürünün erkek öğretmenleri daha fazla etkilemesine bağlamaktadır.

2.6.1.2. Yaş

Yapılan bazı araştırmalar yaş ile iş doyumu arasında lineer bir ilişkiden bahsederken, bazıları ise çan eğrisi şeklinde bir bağıntı bulmuşlardır. Spector' a göre; işgörenlerin iş doyumu hayatın erken döneminde düşük olmakta birlikte, 30'lu yaşlar civarında işlerinde başarılı olmuş iseler iş doyumları yüksek olmakta, 40'lı yaşlarda iş doyum düzeyi alçalmakta ve 45-50 yaş civarında ise orta yaş krizini başarı ile atlatanların iş doyum düzeyleri yeniden yüksek duruma gelmektedir (Spector, 1997: 28).

Herzberg'in yaptığı bir araştırmaya göreyse; iş doyumu ile yaş arasında, U şeklinde bir eğriye benzeyen bir ilişki vardır. Buna göre; işe yeni başlayan 19-20 ve 21-22 yaşları arasında olan gençler işe büyük bir coşkuyla başlamalarına rağmen, 30'lu yaşlarda işlerinde en düşük performansı göstermekte ve isteksiz davranmaktadırlar. Bu durum 30 yaşından 50 yaşına kadar farklılık göstermektedir. Yaş ilerledikçe ve kişilerin emeklilik yaşı geldikçe işlerinden büyük ölçüde doyuma ulaştıkları görülmektedir. Bu kişiler geçmiş kariyerlerine bakarken bu zevkin gelişmiş sosyal ilişkilerle sağlandığını hissetmektedirler (Uyargil, 1988: 22; Özdayı, 1990: 85).

Yaşla iş doyumu arasında olumlu bir ilişki düşünülmesine karşılık, teknolojik değişiklikler zaman zaman bu sonucu etkileyebilmektedir. Özellikle bilgisayar kullanımı gibi teknolojik gelişmeler bu sonuca etki edebilmektedir (Joyce ve Xu Huang, 2007: 8). Bilişim teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişimler karşısında, bazı kişilerin öğrenme kapasiteleri yetersiz kalabilmektedir. Özellikle belli bir yaştan sonra öğrenme kapasiteleri düşen kişilerde bilişim teknolojilerine uyum sağlayamama neticesinde iş doyumsuzluğu yaşanabilmektedir (Odabaşı, 2010: 45).

Wright ve Hamilton (1978) ile Kalleberg ve Loscocco (1983) ise yaptıkları çalışmalarda yaş ilerledikçe ödüllerin de arttığını, bunun da gençlere göre yaşlılarda daha fazla doyum yarattığını belirtmişlerdir. Ayrıca yıllar ilerledikçe mesleki deneyim artmakta ve daha çok maddi kaynaklara sahip olunmakta, bu da daha fazla doyum yaratmaktadır (Özdayı, 1990: 86).

2.6.1.3. Medeni Durum

Çalışanların evli olup olmaması ile iş doyumu arasında sağlam bir ilişkinin bulunduğu dair çok sayıda araştırmayla karşılaşılmamaktadır. Medeni durum ile doyum arasında bir ilişkinin bulunmadığına yönelik araştırma sonuçlarının varlığı da bir

gerçektir. Ancak araştırmalarda evlilerin iş doyumunun bekârlara oranla daha yüksek çıkmıştır. Bunun nedeni aile yaşamındaki doyumdan kaynaklanabileceği gibi, evliliğin çalışanların işle ilgili beklentilerini değiştirmesinden de kaynaklanabilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004).

Evlilikle birlikte bireylerin sorumlulukları arttığından, düzenli bir iş hayatı daha fazla önem taşımaya başlar. Bundan dolayı evli kişiler işlerinde de daha düzenli olabilmektedirler. Yapılan araştırmalar, evli olan işgörenlerin daha az devamsızlık, daha az işten ayrılma ve bekâr olanlara kıyasla daha çok tatminkâr olduklarını göstermektedir (Özkalp ve Kirel, 1996: 149). Eşinden ayrı yaşayan, boşanmış çalışanların tatmin düzeyi ise evli çalışanlardan daha düşük olmaktadır (King vd., 1982: 125).

2.6.1.4. Kıdem

Mesleki kıdemi yüksek olan kişiler işlerinde daha fazla doyuma ulaşmaktadırlar. Bu kişiler daha iyi ücret almakla birlikte aynı zamanda daha iyi çalışma koşullarına ve saygınlığa sahiptirler. Bu nedenle bu kişilerde iş doyumunu yüksektir (Ranganayakulu, 2005: 120).

Çetinkanat (2000: 110) tarafından yapılan çalışma sonucunda; iş doyumunun mesleki deneyim ile doğrusal ilişkisi desteklenmiştir. Bu durum; deneyim arttıkça doyumun yükselmesinin fizyolojik, saygınlık, otonomi ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin daha çok doyurulmasından kaynaklanabileceği şeklinde açıklanmıştır.

Hamilton (1978) ve Gilmer (1966)'ın yaptıkları araştırmalardaysa; bireylerin işe başlamalarından hemen sonra iş doyumunu düzeyleri yüksek olmakta, sonra bu düzey düşmektedir. Kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi merkezlere gelebilme imkânları da artmaktadır. Bu da işten tekrar daha çok doyum almalarını sağlamaktadır (Akt. Tahta, 1995: 12).

2.6.1.5. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyinin de iş yaşamındaki etkisi yoğun bir şekilde araştırılmıştır. Sonuçlar göstermiştir ki yüksek düzeyde eğitime sahip olan kişiler çabuk ilerler ve genellikle iyi bir işe sahip olurlar. Bu bilgiler ışığında eğitim düzeyi ve iş doyumları arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu söylenebilir (Clark, 1996: 199). Fakat bazı araştırmalarda bunun tam tersi de çıkmaktadır. Yani bazı araştırmalarda eğitim düzeyleri yüksek olan

işgörenlerin iş doyumunun, daha az eğitim görmüş işgörelere oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Yükseköğrenim görmüş, dolayısıyla düşünce ve kültür yapıları farklı, bilgi birikimi fazla olan çalışanların; çalışma değerlerinin farklı, özlem düzeylerinin yüksek ve örgütsel beklentilerinin daha çok olduğu söylenebilir. Bu nedenle yükseköğrenim görmüş çalışanların doyum düzeylerinin, düşük öğrenimli çalışanların doyum düzeylerinden daha az olduğu bilinmektedir. Ancak, yüksek öğrenim görmüş çalışanların eğitim düzeylerine paralel olarak dinamik yapıdaki işlerden daha doyumlu oldukları görölmektedir (Özgen vd., 2001: 330-331).

Burris (1983) ise öğrenim düzeyi ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi; alınan eğitim ve işin gerektirdiği bilgi ve beceriler arasındaki uyum üzerinden incelemiştir. Burris'e göre; öğrenim düzeyi bireyin işinin gerektirdiğinden çok yüksekse bu durum iş doyumsuzluğu yaratmakta, öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta derecede yüksek olması halinde ise bu iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğu görölmektedir (Akt. Sun, 2002: 41).

Öğretmenlik mesleği açısından bakıldığında da, eğitim düzeyinin iş doyumunu etkileyeceği söylenebilir. Kişi, eğitim gördüğü seviye ve alana ilişkin bir işte çalışır. Aksi durumda iş başarımı ve bilgi-beceri eksiği onu sıkıntıya sokacak ve kişinin doyum seviyesi düşecektir. Eğitim durumunun iş doyumunu ile ilişkili olduğu düşünölmekle birlikte, mevcut durumun tespitinde, değişik araştırmalar çelişkili sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Bu sonuçlar ise, kişinin eğitim seviyesine uygun işte çalışmaması veya eğitim seviyesine uygun doyum olanaklarına sahip olmamasından ileri gelmektedir denilebilir. Ama genellikle, öğretmenlerin eğitim seviyelerine göre doyum karşılaştırmalarında, fakölte mezunlarının; önceki lise, enstitü, yüksekokul mezuniyeti ile çalışan öğretmenlere göre, iş doyumunun daha düşük olduğu göröölür. Bu konudaki memnuniyet derecesi kişinin kendini diğer öğretmenlerle ve diğer kendi eğitim seviyesindeki kişilerin durumları ile karşılaştırmadan kaynaklanmaktadır (Gergin, 2006: 44).

2.6.1.6. Yürütölen Görev

Toplumun bazı işlere diğerlerinden daha fazla değer verdiğı bir gerçektir. Bu nedenle değer verilen işlerde çalışan insanlar, değer verilmeyen işlerde çalışanlara göre daha

fazla doyum sağlayacaklardır. Bundan dolayı mesleki prestij, denetim, iş gruplarının niteliği gibi değişkenler doyumda etkili olmaktadır (Korman, 1978: 173).

Baycan (1985) tarafından yapılan bir araştırmada, farklı meslek gruplarından olan çalışanların iş doyumunu düzeylerinin ölçülmesi, iş seçimi ve işi bırakma isteğiyle iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya İstanbul'da faaliyet gösteren dört özel sektör firmasından 120 yönetici ve alt çalışan katılmıştır. Elde edilen sonuçlardan; yüksek seviyede çalışanların iş doyumunu düzeylerinin alt seviyede çalışanlara göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca iş doyumunun yapılan görevlere göre de değiştiği ortaya çıkmıştır (Akt. Tüccar, 2007: 23).

ABD'de yapılan büyük çaplı bir iş doyumunu araştırmasındaysa, değişik iş gruplarına göre doyum düzeylerinin farklı olduğu tespit edilmiştir. Bu iş grupları arasında en çok tatminsizlik gösterenler mühendis, teknisyen vb., vasıflı işçilerin bir kısmı, ayrıca yarı vasıflı, vasıfsız işçiler ve satış elemanları olmuştur. En çok iş doyumunu gösteren meslekler ise profesör, kamu danışmanları, kütüphaneci, kadın öğretmen, hemşire, sanatçı vb. olmuştur. Araştırma sonucunda yapılan yorumda, iş doyumunun da meslekler arası farklılıkları yansıttığı ileri sürülmüştür. Buna göre, en çok iş doyumunu gösteren mesleklerde, insana yönelik olma, toplumda belirli bir prestije sahip olma ve işlerin genel yönetiminde işgörenin söz sahibi olması gibi farklı özellikler bulunmaktadır (Bölüktepe, 1993: 15).

2.6.1.7. Zekâ ve Yetenek

Birçok iş ve meslek için belirli bir zekâ düzeyinin gerekli olduğu, bu düzeyden sapmaların iş tatminsizliğine neden olduğu kanıtlanmıştır. Zekâ bir faktör olarak etkili kabul edilmesine karşılık tek başına doyum ya da doyumsuzluğa yol açtığı söylenemez. Ancak yapılan işin nitelikleri ile zekâ arasında bir korelasyon bulunmalıdır. Pek çok iş ve meslek için belli bir zekâ düzeyinin gerekli olduğu ve bu düzeyden sapmaların iş doyumsuzluğuna götürdüğü kanıtlanmıştır (Tahta, 1995: 12). Eğitim seviyesi ve yetenekler arttıkça çalışanların kendine güveni ve iş bulma olanakları artacaktır. Dolayısıyla yeteneklerdeki artışın karşılığını organizasyondan alamadığını düşünen personelin, iş tatmini seviyesinde bir azalma meydana gelecektir. Yeteneklerdeki artış personelin pozisyonunda, yetki ve sorumluluklarında, ücretinde olumlu değişiklikler oluşturduğunda ise iş tatmininde de bir artış söz konusu olacaktır (Erdoğan, 1999: 244).

Zekâ düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalardan biri Ganzach (1998) tarafından 12686 Amerikalı çalışanın katılımıyla yapılmıştır. Daha önceki çalışmalar, bu iki değişken arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu, hatta bazıları da bir ilişkinin olmadığını vurgulamışlardır. Bu çalışmada ise iş doyumunu etkileyen üçüncü bir faktör olan “işin zorluk derecesi” de ortaya çıkmıştır. Böylece işin zorluk derecesi, zekâ düzeyinin iş doyumu üzerinde olumsuz bir etki bırakmasına sebep olabilir görüşü ortaya çıkmıştır. Yani iş ne kadar zor olursa, zekâ ve iş doyumu arasındaki ilişki bir o kadar güçlü olur. Bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre; zekâ ile iş doyumu arasında olumlu bir ilişki vardır. Çünkü zeki insanlar daha ilginç, daha iyi ve kendilerine uygun bir iş seçerler. İş zor olduğunda, iş doyumu ile zekâ düzeyi arasında olumsuz bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Zekâ ile iş doyumu arasındaki ilişkinin işin zorluk derecesi ile değişmesi çalışanların eğitimine, etnik kökenine ve ailesinin sosyo-ekonomik statüsüne de bağlıdır (Aliyeva, 2001: 40-41).

Büro çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada; istenilen yeteneğin fazlalığı ve işlerin çeşitliliği oranında, çalışanlarda iş doyumunun azaldığı ve devamsızlığının arttığı görülmüştür. Çünkü bilişsel kapasitelerine göre fazla zorlayıcı faaliyetlere katılan çalışanlar, işlerinden memnun olmamaktadırlar (Köksal, 2005: 40).

2.6.1.8. Kişilik

Kişilik, bir insanın duyuş, düşünüş, davranış tarzlarını etkileyen faktörlerin kendisine özgü bir bileşkesidir. Kişilik, bireyin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve sonradan edinme bütün yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranış özelliklerini içine alır. Ayrıca devamlı olarak içten ve dış çevreden gelen uyarıcıların etkisi altındadır (Baymur, 1976: 225).

Kimi çalışanlar, kişilik olarak uysal ve sakin bir yapıda olup yöneticilerinin isteklerini aynen yerine getirmeyi kendisi için çok önemli kabul ederek verilen görevi başardığında doyuma ulaşır. Bazı çalışanlar ise, kişilik olarak özerk yapıda olup işlerinde bağımsız olmayı, inisiyatif kullanmayı ve yönetimin verdiği kararlara katılabilmeyi isterler. Doyuma ulaşabilmeleri ancak bu isteklerinin karşılanmasına bağlıdır (Özgen vd., 2001: 330).

Yapılan araştırmalarda, iş doyum düzeylerinde kişisel farklılıkların etkili olduğu görülmüştür. Genelde yetenekleri sınırlı ve çevreye uyum sağlayamamış kişiler iş

doyumsuzluğu göstermiştir (Çalışkan, 2005: 10). Kendine güvenen, öz benlik duygusunu gerçekleştiren işgörenler, bu özelliklerini daha aşağı düzeyde geliştirenlerden daha çok doyum sağlayabilmektedirler (Başaran, 1991: 205).

İnsani ilişkileri zayıf, fazla sinirli belirtiler gösteren ve kişisel konumundan hoşnut olmayan kişiler, genelde mesleklerinden en az tatmin duyan kişilerdir. Fakat bu durum her meslekte tatmin olmamış kişiler için “bu şekilde tepki verir” biçiminde genellenemez. Vroom, kişilerin işe karşı tepkilerinin farklı oluşunu, bireylerin birbirlerinden farklı güdü, değer ve yeterliliğe sahip olmalarına bağlar. Vroom'un belirttiğine göre; kişilik değişkenin iş tatminine etkisini araştıran Heron, Komhauser ve Sharp, Hoppock, Smith vb.'nin araştırmaları tatmin sağlamış bireylerin daha esnek, daha kararlı bir kişiliği olan, üst sosyo-ekonomik düzeyden gelen, ya da düşük sosyo-ekonomik düzey engellerini yenen kimseler olduğunu göstermiştir. İş tatminsizliği olanlar ise oldukça katı amaçları seçen, gerçekçi olmayan ve çevresel güçlükleri yenemeyen kimselerdir (Ulusoy, 1993: 21).

2.6.2. Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerin yanında, örgütsel faktörler de oldukça önemlidir. Her şeyden önce bu faktörler çalışanların iş doyumunu yükseltmek için yöneticilerin üzerinde işlem yapabileceği değişkenlerdir (Ağan, 2002: 6). Bu nedenle örgüt yöneticileri, çoğunu kontrol edebildikleri bu faktörleri kullanarak işgörenlerin iş doyum düzeylerini arttırabilirler.

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler olarak; ücret, işin kendisi, çalışma şartları, takdir edilme, iş arkadaşları ile ilişkiler, terfi imkânları, yönetici davranışları, iş güvenliği ve sosyal statü sıralanabilir.

2.6.2.1. Ücret

Ücret konusunda; eşitlik teorisi, beklenti teorisi ve ödül teorisi olmak üzere üç önemli teoriden söz edilir. Eşitlik teorisinde, eşit işin karşılığını eşit almak söz konusudur ve eşitsizlik doyumsuzluğa yol açabilir. Buna göre işgörenin işinden hoşnut olması, alınan ücretin işgörenler arasındaki dağılımının adilliğine bağlıdır. Alınan ücretin diğer çalışanlara göre dengeli olması ücretin yüksek olmasından daha önemlidir. Adil bir ücretlendirme sisteminin olduğu ortamda, iş doyumuna da gerçekleşecektir.

Beklenti teorisinde ücret; gereksinimleri karşılayacak bir araçtır ve düşük ücret gereksinimlerinin yeterince karşılanmasını engelleyeceği için doyumsuzluk nedeni olabilir. Bu nedenle işgörene kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayabilecek bir ücret tutarının ödenmesi gereklidir. Aksi takdirde oluşacak iş doyumsuzluğunun yanı sıra, işgörenlerin bir kısmı ek gelir sağlama gayretine düşecek ve esas işlerine gereken önemi vermeyerek iş için gerekli gayreti göstermeyeceklerdir. Bir kısım işgörenler de daha yüksek ücret elde edebilecekleri başka kurumlara geçecek ve kalanlar da daha az çalışmaya gayret edeceklerdir. Ödül teorisinde ise ücret, işin karşılığı verilen ödül niteliği taşır. Birey aldığı ücretle daha fazla gereksinimlerini karşıladıkça işe karşı motivasyonu ve iş doyumu artar (Tahta, 1995: 16-17; Telman, 1988: 68, Erdoğan, 1996: 239).

İş doyumu konusunda yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu, doyum veya doyumsuzluğun temel faktörlerinden birisi olarak ücreti göstermektedir. Şüphesiz çalışanın işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi de belirleyecektir. Şayet birey ücretinin yeterli buluyor ve maaşının ihtiyaçlarını karşılama düzeyini yeterli görüyorsa işe karşı tutumu olumlu yani işinden doyumlu, aksi takdirde olumsuz tutum içerisinde olacaktır (Özgen vd., 2001: 333). Bireyin maddi doyumsuzluğu performansını düşürmekte, istifa ve devamsızlık ihtimalini artırmakta ve işin tümünden duyduğu doyumsuzluk seviyesini yükseltmektedir (Saal ve Knight, 1988: 304).

Çalışanlar, emekleri karşılığında kendilerine verilen ücretin yeterli ve adil olmasını isterler ve buna karar verirken, bir yandan aldıkları ücretin gereksinimlerini ne ölçüde karşıladığına; öte yandan benzer örgütlerdeki ödenen ücretin miktarına bakarlar. Bu karşılaştırmalar sonucunda kendisine verilen ücretin yetersiz veya adaletsiz olduğu duygusuna kapılan işgören huzursuz olur ve iş doyum düzeyi düşer. Örgüt yönetimi, genellikle ücret yetersizliği üzerinde durup, ücret adaletsizliğini göz ardı eder. Bunun önemli bir sorun yaratacağı ve ücret düşüklüğünden daha çok huzursuzluk oluşturacağı ise pek akla gelmez (İncir, 1990: 33–34).

Eğitim sektöründe de en sancılı konulardan bir tanesi ücrettir. Özellikle ücretlere yapılan artışların azlığı ve piyasada benzer işlere ödenen ücretle kıyaslandığında, kamu alanındaki çalışan eğitimcilerin ücretlerinin düşük seviyede kalması önemli bir

tatminsizlik unsurudur. Eğer kişi aldığı ücretin verdiği emeği karşılamadığı duygusuna kapılırsa, işinden tatmin olma düzeyi düşecektir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 6).

Çelik (1987) “Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi” isimli araştırmasında; öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin en fazla ücretten doyumsuzluk duyduklarını, bunu sosyal konum, gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumsuzlukların izlediğini ortaya koymuştur. Teknik öğretmenlerin işten ayrılmalarına birinci derecede işten duyulan doyumsuzluk, ikinci derecede sosyal konumdan duyulan doyumsuzluk etkili olmuştur (Akt. Çetinkanat, 2000).

Atay (1985)’e göre ücret motivasyon açısından çok önemli bir etkiye sahip olmasına rağmen, iş doyumunu açısından tek başına yeterli olmamaktadır. İşgörenler iyi ücret ya da doyum sağlayıcı ücret almasının yanında, insan olarak kabul edilme, diğer ihtiyaçlarının karşılanması, kendisinin gerekli bilgi ve beceriye sahip olması, yaptığı işin örgüt için katkısını görebilmesi vb. faktörler açısından da doyum sağlamak ister. Ücret doyumsuzluğu; düşük iş başarımları, grevler, şikâyetler, işgücü dönüşümü, iş doyumsuzluğu ve akli denge bozuklukları gibi sonuçları doğurur (Atay, 1985: 71).

2.6.2.2. İşin Kendisi

İşin kendisi ve genel görünümü iş doyumunun önemli bir kaynağıdır (Luthans, 1995: 126). Bazı durumlarda işin işgörene sağladığı ücret, statü ve diğer avantajlar yeterli olmasına rağmen işin genel yapısı işgörenin kişilik ve beklentilerine cevap verebilecek düzeyde olmadığından bu durum çoğu kez bir doyumsuzluk nedeni olmaktadır (Tiftin ve McCormick, 1965: 342).

1959’da Herzberg, Mayner ve Syderman tarafından yapılan araştırmalarla, iş doyumunu etkileyen unsurlardan birinin işin kendisi olduğu görüşüne dikkat çekilmiştir. Buna göre, çalışanların daha iddialı bir işe ve yeteri kadar sorumluluğa sahip olmasının, iş doyumunu arttırdığı saptanmıştır. 1960 ve 1970’li yıllar iş doyumunu konusunun, işin kendisine önem verilerek yeniden tasarlandığı yıllar olmuştur (Feldman ve Arnold 1983: 193).

İşin yaratıcılığa imkân vermesi, sorumluluk yüklemesi, yeniliklere açık olması ve problem çözme becerisi gerektirmesi işin niteliğini oluşturan unsurlardır. İşin niteliği yükseldikçe, işten duyulan tatminin düzeyi de artacaktır (Başaran, 1991: 204).

Horoğlu (1995: 17), çalışanların iş doyum düzeylerine olumlu etkileri olacağı düşünülen işlerin niteliklerini şöyle sıralamıştır:

- Yetenekleri ve yüksek becerileri kullanmaya elverişliliği,
- Özbenlik duygularına ve kişiliklerine katkı düzeyi,
- Yaşamlarına bir anlam ve düzen getirmesi,
- Demokratik denetime fırsat vermesi,
- Yaratıcılıklarını sergilemeye elverişliliği,
- Bilişsel buluşlar ve yenilikler göstermesine yatkınlığı,
- Ne yapacaklarını bilecek kadar açık olarak tanımlanmış olması.

Çalışanlar yaptıkları işin ya kendileri açısından ya da diğerleri açısından bir anlama sahip olmasını isterler. Birçok çalışan önemli bir iş yaptığını düşünerek işinden doyum sağlar. İnsanlar genellikle değişiklik, farklılık ve yeni bir şeyler aradıkları için kolayca sıkılırlar. Bu yüzden birçok çalışan çabalarına değecek mücadelecı bir iş ister. Saatlerce aynı aktiviteyi gerektiren tek düze bir iş, kısa zamanda sıkıcı bir hale gelir ve bu da tatminsizliğe neden olur (Günbayı, 2000: 5). İşin tek düze olması ne kadar tatminsizlik sebebi ise; işin çok fazla çeşitliliği ve aşırı uyarılma da psikolojik yüklenme sonucu tatminsizliğe sebep olur. Bu yüzden orta düzeyde çeşitliliği olan işler daha çok iş tatmini sağlar (Baysal ve Tekarslan, 1987: 34).

2.6.2.3. Çalışma Şartları

Zamanının çoğunu iş ortamında geçiren işgörenler için iş doyumunu açısından en önemli faktörlerden biri de çalışma şartlarıdır (Kılıç, 2002: 27). Çalışanlar çalıştıkları ortamların temiz, aydınlık, havalandırmasının sağlıklı, gürültüden uzak, görsel güzelliğe, ısıtma ve soğutma sistemlerine, gerekli mobilya ve donanımına ve daha pek çok niteliğe sahip olmasını isterler. İşin çalışan için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk veya sıcak olması gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapma açısından önemlidir (Sevimli ve İşcan, 2005:

58). Örgüt tarafından bu olumsuz etkileri önleyebilecek tedbirlerin alınmadığı durumlarda ise, işte tatminsizlik ve şikâyetler ortaya çıkacaktır (Kazanç, 1998:14).

Demir (2001), eğitim ortamında öğretmenlerin iş doyumu üzerinde etkili olabileceği düşünülen, fiziksel ortam ve çalışma şartları etkenleri şu şekilde sıralamıştır (Akt. Mavi, 2008: 49):

- a. Okul binasının büyüklüğü,
- b. Okul binasının görünümü,
- c. Sınıfların büyüklüğü,
- d. Sınıfların kullanıma uygunluğu,
- e. Sınıflardaki öğrenci sayısı,
- f. Ders araç-gereçlerinin sayıca yeterliliği ve çeşitliliği,
- g. Ders araç- gereçlerinin kullanıma uygunluğu,
- h. Gürültü,
- i. İşyerinin havası (ısınma, havalandırma),
- j. Aydınlanma,
- k. Temizlik,
- l. Barınma olanakları,
- m. Okula ulaşımı sağlama olanakları,
- n. Çevrenin güvenliği.

Çoğunlukla bilgisayar sınıflarında ve uygulama ağırlıklı işlenmesi gereken dersleri bulunan Bilişim Teknolojileri öğretmenleri için; “ders araç-gereçlerinin sayıca yeterliliği ve çeşitliliği” ile “ders araç-gereçlerinin kullanıma uygunluğu” derslerinin işlenmesi için ayrı bir önem taşımaktadır. Kalabalık sınıflarda, kullanılabilir durumda bilgisayarı bulunmayan ya da az sayıda bilgisayarla ve kullanım uygunluğu kalmamış eski cihazlarla ders işlenmesi Bilişim Teknolojileri öğretmenleri için büyük bir sıkıntı oluşturmaktadır.

Örgüt, işgörenlerin fiziksel çalışma şartlarını iyileştirerek, onlara işlerini iyi bir şekilde yapmaları için yeterli yardım araç ve gereçleri sağlayarak tatminsizlik duymalarını önleyebilir. Ayrıca işgörelere boş zamanlarını geçirebilecekleri lokal, spor salonu gibi tesisler yapılarak, işe rahat gidip gelmeleri için servis araçları sağlanarak şikayet ve tatminsizlikler önenebilir (Eren, 1984: 190). İşgörelerin kaygı ve düş kırıklıklarını, işe karşı olumsuz tutumlarını, psikolojik sorunlarını çalışma şartlarına bağlayarak, bunlardan şikâyet etmenin altında yatan başka ne gibi sorunların bulunduğunu araştırmak ve bunları çözmeye çalışmak da iş doyumunu yükseltebilecektir (Başaran, 1991: 204).

Ayrıca öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi yoluyla iş doyumlarının yükseltilmesi, aynı zamanda öğretmenlerin görevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri, eğitim ve öğrenci kalitesinin yükseltilmesi açısından da son derece önemlidir (Arslan, 2006: 44).

2.6.2.4. Takdir Edilme ve Ödüllendirme

Genelde her işgören yaptığı işten dolayı takdir edilmeyi, övülmeyi ve onanmayı bekler. İşgörelin performansının gereğine uygun olarak takdir edilmesi, değerlendirilmesi, ödüllendirilmesi, yaptığı işlerden daima gurur duyması iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Üstlerin, çalışma arkadaşlarının ve astların açıkça iyi performansı tanımaları, takdir etmeleri ve yönetimin maaş artışı ile ilgili gereğine uygun bir ödül sistemine sahip olması, işgörelerin işlerinden memnun olmalarını sağlamaktadır. Ayrıca övgünün yanı sıra, yapılan işe ilişkin bir değerlendirmenin yapılması; iş görene nitelik hakkında bir geri bildirim sağlayıp, bir daha ki sefere işin daha iyi yapılmasına olanak sağlar. Buna paralel olarak yine çoğu işgörel olumsuz eleştiriden hoşlanmaz (Başaran, 1982: 207; Chin vd., 2002: 373).

Korman (1978)'a göre üç çeşit kendini takdir ihtiyacı bulunmaktadır ve söz konusu ihtiyaçlar tamamen kişinin kendine olan güveni ve yapmakta olduğu işle ilgili kabiliyetine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bunlar kronik kendini takdir ihtiyacı, görevle özel olarak ilişkili olan kendini takdir ihtiyacı ve çevrenin etkisiyle oluşmuş kendini takdir ihtiyacıdır. Bu kavramları kısaca açıklayacak olursak (Akt. Telman, 1988: 108-109):

Kronik Kendini Takdir İhtiyacı: Kişilik yapısına bağlı olup her durumda kendisine olan ihtiyacı hissettirir.

Görevle Özel Olarak İlişkili Olan Kendini Takdir İhtiyacı: Kişinin belirli bir işe karşı yeteneğini hissetmesidir. Daha çok geçmişteki veya benzer iş tecrübelerinden kazanılmış duygudur.

Çevrenin Etkisiyle Oluşmuş Kendini Takdir İhtiyacı: Çevredeki diğer kişilerin beklentileri sonucu ile oluşan takdir ihtiyacıdır.

Kendimizin değerli olduğumuzu hissetmekten hoşlandığımız gibi, başkalarının da bizim değerli olduğumuzu düşünmelerini bekleriz. Bu nedenle, işgören için yaptığı işin karşılığı olarak takdir edilmek çok önemlidir (Kul, 2010: 96).

Takdir edilmenin yanında, işgörenlerin çalışmalarından dolayı ödüllendirilmesi de önemli bir tatmin faktörüdür. İşgörenlerin adil bir sistem ile ödüllendirilmesi iş doyumunu olumlu etkiler. Bunun yanında iş başarımları ve çalışmaları üstün olan çalışanlara ödül verilmesi, çalışanlara doyum sağlayacaktır. Ödül denince akla genellikle maddi ödül gelir, fakat çalışana diğerlerinden farklı bir muamele gösterme de bir ödül olarak düşünülebilir. Okul ortamlarında yöneticilerin maddi ödül imkânları sınırlı olduğundan; öğretmenin okul ortamında başarısının tanınması, bilinmesi, kutlanması da ödül niteliği taşımaktadır. İşgörenlerin yaptıkları işlerle ilgili belirli bir ücret beklentisi olmakla birlikte, ödül konusunda fazla bir beklentileri yoktur. Ödül sisteminde önemli olan, ödül alacakların adil olarak tespit edilmiş olmasıdır. Hak eden ve etmeyen herkese ödül verilmesi; hak etmeyeni teşvik etmediği gibi, hak edenin de adil ödüllendirme olmadığından iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (Erdoğan, 1999: 240; Şişman, 2002: 101).

2.6.2.5. İş Arkadaşları ile İlişkiler

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden birisi de iş arkadaşları ile ilişkilerdir. Kişinin iş arkadaşlarıyla işbirlikçi ve arkadaşça bir ortamda çalışması, işten aldığı doyumunu olumlu etkilemektedir. Bu nedenle uyumlu çalışma arkadaşları, daha yüksek iş doyumunu için gereklidir. Çalışanın işyerinde kuracağı güçlü psikososyal bağlar, diğer çalışanlarla iyi geçinmesine, kendilerini bir takımın parçaları olarak görmelerine, dolayısıyla da daha fazla iş doyumunu elde etmelerine neden olacaktır. Kişinin çalışma

arkadaşlarıyla aynı tutum ve değerlere sahip olması da; örgütteki çatışmaları azaltıcı ve iş doyumunu arttırıcı bir unsurdur. Eğer kişi iş arkadaşları ile geçinmekte zorluk çekiyorsa, zamanla kendini yalnızlığa iter. Kendisini yalnızlığa iten çalışanların morali bozulmakta, bunun neticesinde bu kişiler işini sevmemekte ve iş doyumunu sağlayamamaktadırlar (Arnold ve Feldman, 1986: 90; Günbayı, 2000: 16).

Örgütteki ilişkiler genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya dayanır. Bu ilişkilerin iyi olması işgörene doyum sağlamaktadır. Bunun yanında bir arada bulunmaktan hoşlanmaya dayanan ilişkiler de işgörenlerce gereksinilmektedir. İşgörenler ne kadar gereksinim duyduğu insanlarla çalışırsa, işten doyumları da o oranda sağlanmaktadır (Başaran, 1982: 207–208).

Özellikle çalışanlar arasında işbirliğinin sağlanmasının diğer işlere oranla daha önemli olduğu, ekip çalışması gerektiren işlerde; işgörenin çalışma grubu ile ilişkilerinin iyi olması ve grup birliği duygusunun yüksek olması halinde iş doyumunu da yükselmektedir (Baysal, 1987: 34). Öğretmenlik mesleği de bu tür bir meslek olduğundan; öğretmenlerin iş doyumunun artmasında çalışma grubu ile ilişkilerinin iyi olması büyük bir önem taşımaktadır.

2.6.2.6. Terfi (Yükselme) İmkânları

Bir kurumda, çalışanların çoğunun çalışma isteklerinin temelinde terfi beklentilerinin bulunduğu bir gerçektir. Dolayısıyla beklentinin de çalışanın işe yönelmesinde motive edici rol oynadığı görülmektedir. Diğer yandan hemen hemen her çalışan kendi işinde gelişmek, ilerlemek, yükselmek ister (Fındıkçı, 1999: 401). Yükseldikçe, kendini geliştirme olanağını elde eden personelin kendine olan güveni de artmaktadır. Ayrıca yükselme hem kuvvetli bir prestij, hem de kendilerini ilgilendiren konularda daha çok söz sahibi olmak isteyenlere bu olanağı sağladığından psikolojik bir ödül niteliği taşımaktadır (İncir, 1990: 61).

Öztürk ve Dündar tarafından kamu çalışanlarını motive eden faktörlerin belirlenmesine yönelik yapılan bir çalışmada, kamu çalışanlarının yaptıkları iş oranında yükselme olanaklarının kendilerine açık tutulmasının, yüksek bir motivasyon sağlayacağı ve işlerinden elde edecekleri tatmini arttıracığı belirlenmiştir (Öztürk ve Dündar, 2003: 65).

Yükselme olanağının yüksekliği, sıklığı, adil olması ile yükselme isteğinin işgörence duyulması, bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini yükselten öğelerdir. Yükselmenin anlamı işgörenden işgörene değişmektedir. Yükselme, bir işgörene göre psikolojik gelişme anlamına gelirken, başkalarına göre denkserliğin yerine gelmesi, daha çok para kazanma, daha yüksek onur elde etme, yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Her işgörenin yükselmeye bakış açısı farklı olunca yükselmenin yaratacağı doyum ya da doyumsuzluk da farklı olacaktır (Başaran, 1982: 207).

İşgören işe ilk girdiğinde önünde ilerleme ve ücret artışı imkânının bulunmadığı duygusuna kapılırsa işe karşı olumsuz bir tutum takınabilmektedir. Ayrıca mevcut terfi imkânlarında da iltimaslara yer veriliyorsa, bu durum bir takım doyumsuzluk ve şikâyetlere yol açacaktır (Eren, 1984: 193).

2.6.2.7. Yönetim ve Denetim

Bir iş yerinde, yöneticinin sahip olduğu tutum ve davranışlar; çalışanların iş doyumlarını etkileyen önemli unsurlardandır. Yöneticinin sergilediği davranış tarzı, çalışanların bekledikleri yöneticilik tarzı ile uyumlu olmadığında, çalışanların tatminsizlik yaşamasına neden olabilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 210). Yapılan çalışmalar, yöneticileri tarafından sevgi ve saygı gören, dikkate alınan ve kendilerine değer verildiği hissi taşıyan işgörenlerin doyum düzeylerinin çok yüksek olduğu gerçeğini ortaya koymuştur (Wexley ve Yukl, 1977: 113).

Yönetici, 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 yöneticiden dolayı çalışanların işlerinden son derece doyumlu olduklarını göstermiştir. Yine yapılan çalışmalar, yöneticileri tarafından sevgi ve saygı gören, dikkate alınan ve kendilerine değer verildiği hissi taşıyan çalışanların doyum düzeylerinin çok yüksek olduğu gerçeğini ortaya koymuştur. Bu çerçevede yönetici 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: 335).

Tüm örgütlerde olduğu gibi, eğitim örgütlerinde de yönetimin tavrı, eğitim süreçlerini ve bu süreçleri yapılandıran öğretmenleri etkileyecektir. Günümüzde eğitim yöneticilerinin, liderlik özelliklerine sahip olması, yönetim alanının tamamen insana yönelik olması nedeniyle çok önemlidir. Okul yöneticilerinin okulunu bir öğretim lideri olarak yönetmesi ve onların temel rolünün öğretim liderliği olması gerektiği pek çok yönetim bilimci tarafından ifade edilmiştir (Balci, 2000: 62.)

İşgörenler denetlenmekten genel olarak hoşlanmamaktadırlar. Özellikle denetim; düzeltici, yardım edici, birlikte yapıcı olmaktan çok kusur arayıcı, üstünlük gösterici, küçük düşürücü olduğunda işgörenlerin işten doyumlarına engel olmaktadır. İşin çalışandan ayrı görülmesi; teknik yanı ağır basan, hizmet ya da üretim sürecine odaklanan bir denetim anlayışına yol açar. Kontrolü ve hükmetmeyi esas alan, çalışanın eksikliği ya da hatasını bulmayı amaç edinen böyle bir denetim süreci; çalışanları rahatsız eder, onların güdülenmelerini düşürür, kendilerini yenilemelerini ve dolayısıyla performanslarını olumsuz etkiler. Bu yüzden işgörenler demokratik denetime, özellikle de özdenetime yer veren örgütlerde çalışmayı yeğlemektedirler (Başaran, 1991: 204; Horozoğlu, 1995: 26).

2.6.2.8. Sosyal Statü

Sosyal statü, bir kimseye toplumda başkalarının atfettiği değerlerden oluşan bir kavramdır. Kişi böyle bir değere sahip olabilmek için her türlü çabayı göstermekten çekinmeyecektir. Yani gerçek bir statüye sahip olan kimse, bunun karşılığında iş arkadaşlarından ya da iş dışında ilişkisi bulunduğu kimselerden saygı görür (Gözen, 2007: 28).

İş doyumunu ile statü arasında güçlü bir ilişki olduğu bilinmektedir. Örgüt içindeki yeri yüksek düzeyde olan birey, düşük düzeyde olan bireye göre daha fazla doyum sağlamaktadır. Aynı şekilde yöneticiler arasında yapılan araştırmalarda da, daha üst yönetsel kademelerde bulunan kişilerin iş doyumlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Saygınlığı olan işte çalışan kişinin, örgütte çalışan diğer kişilerden ve iş dışındaki diğer kişilerden saygı görmesi; Maslow'un Gereksinimler Kuramı'ndaki saygı görme ve toplum tarafından kabul edilme gereksiniminin doyurulması anlamına gelir. Saygın bir iş yerinde çalışan ve önemli bir unvanı olan kişi yaptığı işten gurur duyar ve işiyle ilgili olumlu eğilimler gösterir. İşin düzeyi

yükseldikçe güdüleyici gereksinimlerden sağlanan doyum da yükselir (Günaydın, 2008: 23-24).

2.7. İŞ DOYUMSUZLUĞU

Çalışanların beklentileri, özlem seviyeleri, fiilen elde ettiklerinden daha yüksek olduğundan çalışma hayatında esas olan iş doyumunu değil, iş doyumsuzluğu olmaktadır. İş doyumuyla ilgili çalışmaların çoğu da gerçekte iş doyumsuzluğunu açığa çıkarmayı ve bunların azaltılmasıyla ilgili bir takım önlemler almayı amaçlamaktadır (Kazanç, 1998: 49).

Aksu (1998)'ya göre iş doyumsuzluğu; çalışanın yaptığı işten hoşlanmaması, işten bıkmaması, isteksizlik ve kaçma isteği duymasını ifade eder. İş doyumsuzluğuna sahip işgörende mutsuzluk hissi belirir ve onu olumsuz duygulara sevk eder. İş doyumsuzluğu çalışanda yoğun ve sürekli kaygı yaratmakta, onun ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir. Bunun yanında işgörende bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, iş arkadaşları ve yöneticilerle çatışma gibi davranışların görülmesine neden olur (Akt. Aşık, 2010: 36).

İş doyumsuzluğu; çalışanın, örgütün politikası veya örgütsel gelişme düzeyinden hoşnut olmadığının işaretidir. İşgörenin yoksun bırakılma duyguları veya yetersiz ödül ve özendirme politikasının doyumsuzluk yaratacağı ve iş örgütünü değiştirme eğilimlerini güçlendireceğine dikkat çekilmektedir (Balay, 2000: 136).

2.7.1. İş Doyumsuzluğunun Sebepleri

Cumming (1970) iş tatminsizliğini, çalışanların beklentilerini bulamamanın yarattığı gerilim ve hüsrarla açıklanabileceğini belirtir ve tatminsizlik nedenlerini şöyle özetler:

1. İnsanların uygun olmadıkları işlere yerleştirilmeleri.
2. İşini yeterince iyi yapamadığı duygusunun getirdiği endişe.
3. Etkin olmayan bir liderliğin etkileri (çok sık ya da sınırlayıcı gözetim, çalışanları temsil edemeyen lider, iletişimde aksaklıklar vb.).

4. Elverişsiz çalışma koşulları (eğer sevimsiz koşullarda çalışmak kaçınılmaz olursa işgörenler bunu kabul edebilir, ama eğer şartlar düzelebilir ve yöneticiler bunun için çaba sarf etmiyorsa çalışanlarda isteksizlik yaratır).

5. Bireyin yaptığı iş karşılığı hak ettiği takdiri bulamaması, daha fazla sorumluluk alabilecek kapasitede oldukları halde üstlerin bunu fark etmemesi ve ilerleme olanaklarının kısıtlı oluşu (Akt. Mertol, 1993: 15).

Ertekin'in yaptığı bir çalışma sonunda ise iş doyumsuzluğuna etki eden faktörler olarak; ücret yetersizliği, yükselme olanaklarının yetersizliği, yetki ve sorumluluk yetersizliği, örgütte egemen olan yönetim anlayışı, işin kendisi ve kişiler arası ilişkilerin yetersizliği belirlenmiştir (Ertekin, 1978: 95).

İş doyumu kuramlarında da belirtildiği üzere bazı bireylerin doğuştan farklı oldukları ve bu bireylerin diğer gereksinimlerini tam olarak karşılamadan kendini gerçekleştirme gereksiniminin tatmini yolunda eyleme geçecekleri bir gerçektir. Günümüz yaşam koşullarında da birey ne kadar farklı olursa olsun, bir takım gereksinimlerini (fiziki gereksinim, güvenlik gereksinimi vb.) karşılamak için çalışma zorunluluğu duyuyorsa yapmış olduğu iş, yapmak isteyeceği işi (beklentilerini) karşılamayacağı için her durumda iş tatminsizliği ile karşı karşıya kalacaktır. Bu tip bireyler, işe yalnızca belirli bir ücret karşılığı katlanılması gereken yer gözüyle bakacaklardır (Dereli, 1985: 209).

Beklentilerini karşılamak üzere bir örgütte çalışmaya başlayan kişinin; olumsuz nezaret koşullarının var olduğu, ücrette yükselme olanaklarının yetersiz olduğu, adil bir performans sisteminin uygulanmadığı, eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarına önem verilmediği bir örgütte; mutlu olması, işini zevkle yapması ve üretken olması düşünülemez. Bu da doğal olarak bireyde iş doyumunun düşmesine sebep olur (Çetin, 2003: 34).

Bireyin doğup yetiştiği çevre onun gereksinimlerini, değer yargılarını, inançlarını ve tutumlarını belirlemede etkin bir rol oynadığından; olumsuz çevre koşullarının da iş tatminine olumsuz etkiler yapacağı açıktır (Dereli, 1985: 209).

2.7.2. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

Bir örgütte işlerin bozulduğunu gösteren en iyi kanıt iş doyumunun düşük olmasıdır. İş doyumunun, işgören ve işletme açısından bazı önemli sonuçlarının olduğu

bilinmektedir. İş doyumunu sağlayan kuruluşların eleman bulmakta zorlanmadığı, personelinin süreklilik gösterdiği bilinirken, doyumsuzluğa yol açan kuruluşların eleman bulmakta zorlandığı, olumsuz sendikal çalışmalara sahne olduğu da bilinen sonuçlardandır. İş doyumsuzluğu gizli biçimlerde; işin yavaşlamasına, iş başarısının ve iş verimliliğinin düşmesine, işe bağlılığın azalmasına, isteğe bağlı işgücü devir oranının, iş kazalarının ve iş şikâyetlerinin artmasına neden olmaktadır. İş doyumunu yüksekliğinin iş gören mutluluğuna katkıda bulunacağı, düşmesinin ise kişinin işine yabancılaşmasına, buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluğun ortaya çıkacağı düşünülmektedir (Erdoğan, 1999: 246; Akıncı, 2002: 7).

İş doyumsuzluğunun sonuçları, bireysel ve örgütsel sonuçlar olarak iki grupta incelenebilir.

2.7.2.1. İş Doyumsuzluğunun Bireysel Sonuçları

İş doyumsuzluğunun sonuçları bireysel boyutta; psikolojik ve davranışsal olarak ayrışmaktadır. Psikolojik boyutunda; işgörenin amaçlarına veya hedeflerine ulaşamaması durumunda anlaşmazlıklar, çalışma ortamının bozulması sonucunda ise çatışmalar ortaya çıkabilmektedir. Davranışsal boyutunda; iş doyumsuzluğu saldırganlık, geriye dönüş veya tekrarlanan sabit davranışsal sorunlar şeklinde belirlemektedir (Akınaltuğ, 2003: 85-89).

İş tatminsizliği, işgörenin sağlık durumunu olumsuz etkilemektedir. İş tatmini düşük olan iş görenlerde sinirsel (uykusuzluk, baş ağrısı vb.) ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı vb.) olduğu saptanmıştır (Sönmezer, 2007). Ayrıca işten doyumsuzluğun, işgörenlerde psikosomatik pek çok rahatsızlığa yol açtığı anlaşılmıştır. Yarışma, ivedilik, yetkincilik, yetersizlikle birleşen doyumsuzluk; kimi kalp hastalıklarına, mide hastalıklarına, kas katılaşmalarına ve birçok sancılara yol açabilmektedir (Başaran, 1982: 209).

Ruh sağlığı ile iş doyumsuzluğu arasındaki ilişkilerin saptandığı bir araştırmada; iş doyumunu ve ruh sağlığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ruh sağlığını etkileyen iş doyumunu etkenlerininse; işgörenlerin yeteneklerini kullanabilme olanakları ve anlamlı bir iş yapmaları olduğu saptanmıştır (Çetinkanat, 2000: 5-6).

İş doyumsuzluğu öğretmenlerin de ruhsal yönden zayıflamalarına neden olmakta ve stres tepkisinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Hâlbuki pek çok eğitimci, öğretmenlerin ruh sağlığının sınıfta gösterdikleri davranış kadar önemli olduğu kanısındadır. Hatta bazıları ruh sağlığının, öğretmenin konu ile ilgili bilgisinden ve öğretme tekniğinden çok daha önemli olduğunu düşünmektedir. Buna karşın uzmanlar, öğretmenlerin ruh sağlıklarının gittikçe bozulduğunu, ekonomik sıkıntılar yüzünden toplumun gösterdiği saygın bir yere uygun olmayan işler yapan öğretmenlerin, sıkıntılarını okula da yansıttıklarını ve bunalıma düştüklerini belirtmektedir. Oysa eğitim örgütlerinin verimliliği ancak, öğretmenlerin yaptıkları işlerden doyum sağlaması ve böylece örgüt amaçları doğrultusunda istekli olması ile mümkündür. Bu nedenle pek çok ülkede, eğitimde öğretmen ögesini, toplumun çağdaş gereksinimleri doğrultusunda gerek sayısal, gerek nitelik yönünden en üst düzeye çıkarmak için önemli çabalar harcanmış, öğretmenlerin iş doyumunu ve iş stresine ilişkin pek çok araştırma yapılmıştır (Atay 2001: 413-414).

2.7.2.2. İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları

İşten doyumsuzluk yalnız işgörene değil, örgüte de zarar vermektedir. İş doyumsuzluğunun örgütsel sonuçları arasında; işe devamsızlık, işe gelmeme, işi bırakma, disiplin kurallarına uymama, iş kazaları, davranış bozuklukları ve yabancılaşma gibi olumsuzluklar sayılmaktadır (Kaya, 2005: 14; Akınaltuğ, 2003: 81).

Miner (1992), iş doyumunun ortaya çıkan örgütsel sonuçlarını; performans, devamsızlık ve işgören devri olarak belirtmektedir. İş performansları doyuma göre farklılaşırken, iş doyumsuzluğunun ayrıca; sendikal etkinliklerde artışa, iş çıkışında düşüşe, devamsızlık ve işgören devrine yol açabileceği ileri sürülmüştür (Akt. İrban, 2004: 39).

İş doyumsuzluğunun sonucunda ortaya çıktığı bilinen örgütsel sonuçlardan bazıları aşağıda verilmiştir:

İşe Geç Kalma: İşten doyumsuzluk, işgörenin işinden bıkmaya yol açabilmektedir. Özellikle işten doyumsuzluk ile işin tek düzeliği birleştiğinde bu bıkkınlık daha da artmaktadır. İşe geç kalma işten bıkkınlık neticesinde iş görenin gösterebileceği bir davranış olup birkaç dakikadan başlayarak saatleri bulan bir aralıkta değişebilir. Büyük şehirlerin yarattığı kriz günlerinde (trafik sıkışıklığı, hava koşulları vb.) geç kalmaların

doyumsuzlukla bir ilgisi yoktur. Ancak, yolda oyalanma ve iş yerine geldikten sonra işe başlamada gecikme türünden olgularla, iş doyumsuzluğu arasında bir ilişki söz konusudur. İşten bıkmak işgörenlerin örgüte aktif katılımlarının fiziksel olarak geri çekilmesidir. İşe geç kalma işin zamanında tamamlanmasına engel olur ve çalışma arkadaşlarıyla üretken ilişkilerin zedelenmesine yol açar (Durmaz, 2003: 38; Gülay, 2006: 84).

İşbirliği Sağlayamama: İşbirliği, çalışanların birbirlerinden haberli olarak ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere hareket etmesidir. Bunun sürebilmesi için iki koşul gereklidir. Birinci koşul; ortak amacın gerçekleştirilmesidir. İkincisi ise gereksinimlerin karşılanmasıdır ki bu bireysel ve kişiseldir. Bunlardan birincisi amaçların gerçekleşme derecesi, ikinci ise işbirliği yapan çalışanların sayısı ile ölçülür. İşbirliğinin yaşaması sistemin tüm amaçlarının ve özendirme öğelerinin bireyler arasında dağıtımını öngören birbirine dayalı iki eyleme bağlıdır. Bunlardan biri veya ikisinin birleştirilmesi hatalı olunca işbirliği gerçekleşmez (Bursalıoğlu, 1987: 178).

İş tatmini duyan kişinin diğer çalışanlara yardımcı olma ve işbirliğine yönelik olma gibi daha fazla olumlu davranış sergilediği bulunmuştur. Örgütsel davranış araştırmacıları, yöneticilerin iş tatminine önem vermeleri gerektiğini ve bunun örgüt etkinliği açısından önemli olduğunu ifade etmektedirler (Çekmecelioğlu, 2006: 158).

İşte Hata Yapma: Tatminsizliğin en önemli etkilerinden biri de, iş görenlerde dikkatsizlik ve konsantrasyon zayıflığı meydana getirmesidir. İşgörenin işine karşı yeterince dikkat gösterememesi ve gerektiği gibi konsantre olamayışı ise iş ve işlemlerde hata yapması sonucunu doğurabilir. Hata yapma, hem işgörenin kendine güvenini sarsar, hem de örgütsel açıdan zaman, para ve kaynak savurganlığına neden olur (Sönmezer, 2007: 60).

İşten Uzaklaşma İsteği: Tatminsizliğin, iş ortamında çalışanları birçok açıdan etkilediği ve bunun çalışan için işine ilişkin tutumlarında ve güdülenmesinde belirleyici olduğu bilinmektedir. Çalışanların işten soğuması da bu olumsuzluklardan biridir. İş tatminsizliği yaşayan çalışan yasal olarak sahip olduğu izin, rapor vb. yollarla örgüt veya işten uzaklaşabildiği gibi; işe devamsızlık, geç kalma, işten kaçma, uydurma gerekçelerle izin alma, viziteye çıkma, yalancı hastalık nedeniyle rapor alma gibi bazı yolları da deneyebilmektedir (Aksu, 1998: 61).

Devamsızlık: İş doyumu, insanların işlerine devamlarındaki istikrarı yani devamsızlığı etkiler. Genel olarak doyumu iyi olan işgörenler devamlılıkta düzenlidirler ve az devamsızlık yaparlar (Cesur, 1998: 83). İş doyumsuzluğu olan kişilerin planlı bir biçimde devamsız olmaları gerekmez. Ama devamsızlık yapabilecekleri bir ortam doğduğunda iş doyumu olmayan kişilerin devamsızlığı seçtikleri bilinmektedir (Gülay, 2006: 85).

Yapılan araştırmalar sonunda iş doyumu ile devamsızlık arasında olumsuz bir listenin bulunduğu tespit edilmiştir. Örneğin Herzberg 1957 öncesinde yapmış olduğu 13 araştırmadan 12'sinde iş tatminsizliği ile devamsızlığı ilişkili bulmuştur (Kolasa, 1979: 215).

Özellikle bir işgörenin devamsızlığının sıklığı ve kişinin kontrolü altında olabilen faktörlere bağlı olarak yaptığı devamsızlık ele alındığında bu ilişkinin daha güçlü olduğu görülmektedir. İş doyumu ile devamsızlık arasındaki ilişkiyi bozan faktörlerin de bulunduğu bir gerçektir. İşgörenin işini önemli görmesi bu tür faktörlerdendir. Devlet memurları arasında yapılan bir araştırmada, işini önemli gören memurların daha az devamsızlık yaptıkları görülmüştür. Ayrıca yüksek iş doyumu, devamsızlığı azaltmaya bile, düşük iş doyumunun iş devamsızlığını arttırdığı bilinmektedir. Hastalık, doğum, yakınların ölümü, evlenme gibi nedenlerle ortaya çıkan devamsızlığın şüphesiz doyumla ilişkisi olmayacaktır. Buna karşın mazeretsiz devamsızlıklarla iş doyumu arasında yakın bir ilişkinin olduğu bilinmektedir (Erdoğan, 1999: 251-252).

Personel Devri (İşten Ayrılma): İş doyumsuzluğunun sebep olduğu sorunlardan biri de personel devridir. Personel devri çalışanların bir kuruluşun kadrosunda istihdam edilmesinden sonra, herhangi bir nedenle kuruluştan ayrılma ve ya da uzaklaştırılmalarını ifade etmektedir. İş gücü devri ise bir kuruluşun aynı elemanlarla sürekli çalışabilme imkânına ne derece sahip olduğunu göstermektedir. İş gücü devrinin düşük olması (yani sık eleman değiştirme) bazı maliyetleri de beraberinde getirerek, örgüte oldukça pahalıya mal olmaktadır. Çünkü işinden ayrılan bireyin yerine başka birinin işe alınması, işe yerleştirilmesi ve eğitilmesi giderleri, işe alışma-alıştırılma döneminde yapmış olduğu hatalar ile düşük üretim hızı örgütün etkinliğini olumsuz yönde etkiler (Eren, 1984: 224; Ul, 1991: 9; İncir, 1990: 18).

Çalışanın beklentilerinin ait olduğu örgüt tarafından karşılanmaması ya da geleceğe ilişkin olarak yaptıkları değerlendirmede beklentilerinin karşılanacağına ilişkin olumlu bir ışık yoksa bu durum önemli bir doyumsuzluk ve stres kaynağı olarak kişinin performansını etkilediği gibi, daha uygun bir iş veya örgütün arayışı içinde olmasına ve ilk fırsatta örgütten ayrılmasına karar vermeyi sağlayacaktır (İncir, 1990: 18). Erkeklerde genellikle iş değiştirmedeki doyumsuzluk nedeni ücret iken, kadınların iş değiştirmedeki iş doyumsuzlukları çalışma koşulları olmuştur. Üç yıldan fazla iş doyumsuzluğundan işten ayrılanların doyumsuzluk nedeni ise ücret değil, işe ilgisizlik ve anlamlı bir iş yapamamak olmuştur (Çetinkanat, 2000: 5).

Andeson ve Ivanicki (1984)'e göre öğretmenlerde görülen iş doyumsuzluğu; öğretmenlerin kendilerinde ve öğrencileri hakkında olumsuz tutumlar geliştirmelerine, işe olabildiğince az gitmelerine, hatta göreve yeni başlayan öğretmenlerin mesleğini bırakmayı düşünmesine sebep olmaktadır (Akt. Akçamete, 2001: 2).

Yabancılaşma: Yabancılaşma işgörenin çalıştığı örgütten soğuması, ruhsal olarak uzaklaşması ve kendisini çekmesidir. Örgüte yabancılaşan işgören, işine devam etse bile kendisini örgütün bir üyesi olarak görmemektedir. İşgörenin yabancılaşması, görevine ve üyesi bulunduğu kümeye ve kendi özüne karşı olabilmektedir. Örgüte yabancılaşan işgören, örgütün kendisine verdiği örgütsel ve toplumsal konumu, saygınlığı kabul etmemektedir. İşini hayatının bir kesimi olarak görmemekte, işinden özel yaşamında söz etmemeye çalışmaktadır. Örgütün yönetimine toplumsal etkinliklerine veya görevi dışındaki işlere arkasını dönmekte, örgütü ve işi ile gurur duymamaktadır. Dolayısıyla örgüte yabancılaşan işgören kendisine örgüt dışında tatmin kaynakları aramaktadır (Başaran, 1991: 2007-208).

2.8. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

İş Doyumu konusunda bilinçli olarak yapılan ilk araştırma, Amerika'da Elton Mayo ile arkadaşları tarafından, 1920'li yıllarda Chicago-Western Elektrik işletmesinde başlattıkları ve sonuçları ancak 1932 yılında alınabilen "Hawthorne" araştırmalarıdır. Hawthorne araştırmaları tatmin olmuş işgörenin daha çok üretim yapacağı tezinden hareketle, başlangıçta klasik teorinin bir nevi uygulaması olan fiziki faktörlerin incelenmesiyle başlamıştır. Araştırmalar ilerledikçe Elton Mayo ve arkadaşları, sosyal

faktörlerin iş doyumuna ve böylece üretime etkisi olduğunu fark etmişlerdir (Ulusoy, 1993: 2).

Bundan sonra “İş Doyumu” başlığı sosyal bilim araştırmalarını oldukça etkilemiştir ve günümüzde de önemini korumaya devam etmektedir. Sadece 2000-2009 yılları arasında Social Sciences Citation Index’te yer alan dergilerdeki iş doyumunu konusuyla ilgili toplam 4336 makale yayınlanmıştır (Vandenabeele, 2010: 6). Ülkemizde de özellikle 80’li yıllardan sonra iş doyumunu konusunun önemi artmaya başlamış ve bu konuyla ilgili birçok çalışma yapılmıştır. İş doyumuyla ilgili 1988-2015 yılları arasında yapılan ve YÖK Ulusal Tez Merkezi’nde listelenen araştırma sayısı 790’a ulaşmış ve bu sayı her geçen gün artmaya devam etmektedir.

Alt bölümlerde konu ile ilgili önemli görülen bazı yurt içi ve yurt dışı araştırmalar özetlenerek verilmeye çalışılmıştır.

2.8.1. Yurt İçinde İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Sencer (1982), “Kamu görevlilerinde iş doyumunu ve moral” adlı çalışmasında 6 varsayım geliştirmiş ve araştırmayla sınaama yolunu seçmiştir. Sözü edilen varsayımları görgül (gözleme dayalı) bir araştırmaya başvurarak sınaamayı tercih etmiş, bu amaçla 1980-1981 öğretim yılı Kamu yönetimi uzmanlık programını izleyenlerden oluşan araştırma evreninden varsayımlara ilişkin görgün bilgiler anket uygulanmak suretiyle elde edilmiştir. Katılımcılardan doyum düzeyleri ile ilgili alınan verilere göre; doyumsuzluğun egemen bir nitelik taşıdığı ortaya çıkmıştır. Araştırma evreninin üçte biri orta seviyede, yarısı ise yüksek moral düzeyi göstermiştir. Kısaca on üzerinden değerlendirildiğinde iş doyumunu beş, moral ise yedi seviyesindedir. Buna göre moralin tek başına iş doyumuyla açılanamayacağı ileri sürülmüştür. Araştırma bulgularına göre; doyumsuzluk ve doyum ilkece birbirinden ayrı boyutlar sayılabilirse de aralarında sık sık geçişlerin olduğu ve dışsal iş etmenlerinin doyumda, içsel iş etmenlerinin de doyumsuzlukta rol oynayabileceği saptanmıştır. Ayrıca beklentinin iş doyumunun önemli bir bileşeni olduğu anlaşılmıştır.

Balcı (1985), Türkiye’de eğitim alanında çalışan personelin iş doyumları ile ilgili yapılan ilk kapsamlı çalışmada, yöneticilerin iş doyum düzeylerini “Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu” konulu doktora tezinde belirlemeye çalışmış ve

yöneticilerin iş doyumunu etkenlerine ait tepkileri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını sınamıştır. Araştırmasında Ankara ilinde ilkököl, ortaokul, lise ve meslek liselerinde görev yapan 154 kişiye kendi geliştirdiği anketi uygulamıştır. Araştırma kapsamındaki tüm deneklerin işlerinin değişik boyutlarını gösteren ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları, teftiş sistemi, örgütsel ortam, birlikte çalışılan kimseler, iş ve niteliğiyle ilgili gerçek bir tatminsizlik yaşadıklarını, iş ve niteliğinden en yüksek seviyede doyum sağladıklarını, ücretten ise en düşük seviyede doyum sağladıklarını tespit etmiştir.

Çelik (1987), Ankara il merkezinde öğretmenlik yapan 70 teknik öğretmen ile öğretmenlikten ayrılan 46 kişiyle yaptığı “Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi” adlı çalışmada; öğretmenlikten ayrılan iş görenlerin iş doyumumsuzluk algılamalarının önemli bir belirleyici etken olduğu ve işten ayrılma ile aralarında yüksek bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin genel olarak işlerinden doyumumsuzluk duydukları, en fazla doyumumsuzluğu ücretten duydukları, bunu sosyal konum ile yükselme ve gelişmenin izlediği, en az doyumumsuzluğu ise bireylerarası ilişkiden duydukları ve bunu iş ve niteliğinden duyulan doyumumsuzluğun izlediği belirlenmiştir.

Oran (1989)’ın Marmara Üniversitesi işletme fakültesi ve yabancı diller yüksek okulunda çalışan profesör, doçent, yardımcı doçent, araştırma görevlisi, öğretim elemanı ve eğitmen olarak görev yapan 6 gruptan 81 akademik personelin iş doyumlarını, İş Betimlemesi Ölçeği (JDI) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) kullanılarak incelediği “A Study on Job Satisfaction of a Group of Academical Staff in Marmara University” adlı araştırmasında; unvan yükseldikçe doyumun artacağı ve akademik personelin dışsal faktörlerden, içsel faktörlere göre daha az doyum elde edecekleri hipotezleri sınanmış ve sonuçlar hipotezleri onaylar nitelikte çıkmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) sonuçlarına göre; en yüksek genel iş doyum puanına eğitmenlerin, en düşük iş doyum puanına ise araştırma görevlilerinin sahip olduğu görülmüştür.

Özdayı (1990), “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi” isimli, 804 resmi lise ve 330 özel lise öğretmeni ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği Kısa Formu’nu kullanarak yaptığı çalışmada; resmi

liselerde iş tatmin düzeyi düşük, stres düzeyi yüksek, özel liselerde ise iş tatmini düzeyi yüksek, stres düzeyi düşük olarak bulunmuştur. Buna rağmen özel liselerde iş devrinin yüksek bir seviyede olduğunu ortaya koymuştur. Her iki grupta da en çok doyum duyulan değişkenler, mesleğin içsel yapısı ile ilgili etkenler olarak bulunmuştur. En az doyum duyulan değişkenler ise mesleğin dışsal yapısı ile ilgili etkenler olarak görülmüştür. Her iki grubun genel doyum durumları bağımsız değişkenlere göre karşılaştırıldığında; doyum durumuna göre genelde kadınlar, evliler, üniversite mezunları, 41 yaş ve üzerindeki ve yabancı dil öğretmenleri, 1-5 yıl arasında çalışanlar, gelir durumu en yüksek olanlar daha fazla doyum elde etmektedirler.

Tahta (1995), "Özel ve Kurum Anaokullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması" konulu araştırmasında; 150 öğretmene Balcı'nın "Yöneticilerin İş Doyumu" ölçeğini kullanmış ve iş doyumunun kriterlerini oluşturan yedi faktöre göre değerlendirmiştir. Öğretmenlerin yaşı, teftiş, ücret, çalışma şartları, örgütsel ortam faktörlerinde önemli bir etken olarak bulunmuştur. 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek iş doyum oranına sahip oldukları bulunmuştur. Ayrıca iş doyumlarının kıdeme göre değiştiği görülmüştür. 1-5 yıllık kıdemi olan öğretmenlerin çalışma şartlarından daha fazla doyum aldıkları bulunmuştur. Öte yandan, birlikte çalışılan kimseler faktöründe ise 6-10 yıl kıdemi olanların daha çok doyum sağladığı bulunmuştur. Gelir durumu değişkenine bakıldığında da anaokulu öğretmenlerinin ücret faktöründen düşük doyum sağladıkları tespit edilmiştir.

Günbayı (1999) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu" adlı çalışmada; Malatya kent merkezindeki 33 ilköğretim okulunda görev yapan 221 kişiden oluşan sınıf ve branş öğretmenleri arasında iş doyumunu etkenleri bakımından bir karşılaştırma yapılmış ve algılama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; sınıf ve branş öğretmenleri "yönetim ve denetim biçimi" ve "çalışanlar arası ilişkiler" etkeninde çok yüksek, "iş ve niteliği" ve "yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları"nda yüksek, "çalışma koşulları"nda orta ve "ödentiler" iş doyumunu etkeninde düşük düzeyde iş doyumunu olduğu saptanmıştır. Öte yandan sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Erkek öğretmenler "yönetim ve denetim biçimi", "çalışma koşulları" ve "ödentiler" iş doyumunu etkenlerinde kadınlardan daha fazla iş doyumunu göstermişlerdir. Üst yaş grubundaki öğretmenler, alt yaş grubundakilerden "ödentiler" ve "çalışma

koşulları" iş doyumunu etkenlerinde daha fazla doyum göstermişlerdir. Kıdemi fazla olan öğretmenler kıdemi az olanlardan "çalışma koşulları" iş doyumunu etkeninde daha fazla doyum göstermişlerdir. Öğrenim durumu yüksek olan öğretmenler ise öğrenim durumu daha düşük olanlardan "çalışanlar arası ilişkiler" iş doyumunu etkeninde daha az doyum göstermişlerdir. Sınıf ve branş öğretmenleri "ödentiler" ve "çalışma koşulları" etkenlerini iş doyumları açısından "pek çok önemli"; "iş ve niteliği", "yönetim ve denetim biçimi", "çalışanlar arası ilişkiler" ve "yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları" etkenlerini ise "çok önemli" bulduklarını belirtmişleridir. Bunun yanı sıra "çalışanlar arası ilişkiler" iş doyumunu etkeninde sınıf öğretmenlerinin iş doyum puanı branş öğretmenlerinden daha yüksektir. Erkek öğretmenler "çalışanlar arası ilişkiler" iş doyumunu etkenine kadın öğretmenlerden daha fazla, üst yaş grubundaki öğretmenler alt yaş grubundakilerden "yönetim ve denetim biçimi" ve "çalışanlar arası ilişkiler" iş doyumunu etkenlerine daha fazla, kıdemi fazla olan öğretmenler kıdemi az olanlardan ve öğrenim durumu yüksek olan öğretmenler öğrenim durumu daha düşük olan öğretmenlerden "çalışanlar arası ilişkiler" iş doyumunu etkenine daha fazla önem puanı vermişlerdir.

Demir (2001), "Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi" adlı araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır: Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, "görev yeri" değişkeni (ilçe-köy) yönüyle karşılaştırıldığında; iletişim, hizmet içi eğitim, terfi, meslek saygınlığı, kutsallığı ve ahlaka uygunluğu, ödül, fiziki koşullar ve işin niteliği boyutlarında önemli farklılıklar tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, "mezuniyet alanı" değişkeni (sınıf öğretmenliği bölümü mezunu olan ve olmayan) yönüyle karşılaştırıldığında, okul, çevre-aile ilişkileri ve fiziksel koşullar boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, "kıdem" değişkeni yönüyle karşılaştırıldığında, 1-5 ve 15-daha fazla yıl kıdem grupları arasında iletişim faktörü; 1-5 ve 11-15 yıl kıdem grupları arasında fiziki koşullar yönüyle anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, "yaş" değişkeni yönüyle karşılaştırıldığında, 21-30 yaş ile 41-daha fazla yaş grubu öğretmenler arasında, iletişim ve mesleğin saygınlığı, kutsallığı, ahlaka uygunluğu boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, "eğitim durumu" değişkeni yönüyle karşılaştırıldığında; eğitim

enstitüsü-fakülte ve yüksek okul eğitim durumu grupları arasında, iletişim faktörü; eğitim enstitüsü-fakülte ve eğitim enstitüsü-yüksek okul eğitim durumu grupları arasında, terfi faktörü; yüksek okul ve fakülte eğitim durumu grupları arasında, mesleğin saygınlığı, kutsallığı, ahlaka uygunluğu boyutları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Ağan (2002)’ın özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacı ile yapmış olduğu “Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması” adlı araştırmasında özel okul ve dershanelerde çalışan öğretmenlerin iç ve dış kaynaklı iş tatmin düzeylerinin devlet okullarında çalışanlara göre daha yüksek olduğunu, özel okul ve dershanelerde çalışanların iş tatminleri arasında anlamlı fark olmadığını ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra aşağıdaki farklılıkları ortaya koymuştur. Genel olarak iş tatmininin alt boyutlarında devlet okullarında çalışan öğretmenlerin tatmin düzeyleri daha düşüktür. Bunda muhakkak devlet okullarındaki olanakların kısıtlı olması ve bu okullarda çalışan öğretmenlerin hayat şartlarının özel okullarda ve dershanelerde çalışanlara göre daha kötü olmasının payı vardır. Yine de alt boyutların tümünde böyle olması şaşırtıcıdır. Buradan devlet okulunda çalışan öğretmenlerin ağır şartların etkisiyle genel olarak olumsuz bir tutum içerisinde oldukları sonucuna varılabilir.

Yıldız (2004), “Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu” adlı araştırmasında 2003-2004 eğitim-öğretim yılında Isparta ve Burdur illerinde resmi devlet okullarında görev yapan 60 müzik öğretmenin iş doyum düzeylerini ve iş doyumunu etkileyen değişkenleri belirlenmeyi amaçlamıştır. Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin yaşlara göre dağılımları ile iş doyumları arasındaki sonuçlara bakıldığında: Ücret, işle ilgili maddi/manevi kazançlar ve iletişim konusunda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Müzik öğretmenlerinden yaşça ileri olanların, genç öğretmenlere oranla ücret, maddi/manevi kazançlar ve iletişim konusunda daha fazla iş doyumunu aldıkları bulunmuştur. Eğitim enstitüsü mezunu müzik öğretmenlerinin, eğitim fakültesi ve Türk müziği devlet konservatuvarı mezunu öğretmenlere oranla, lisede görev yapan müzik öğretmenlerinin, Güzel Sanatlar Lisesinde görev yapan müzik öğretmenlerine oranla, ücret konusunda daha fazla iş doyumunu aldıkları bulunmuştur. Farklı kıdem yıllarına sahip müzik öğretmenlerinin iş doyumlarında; ücret, işle ilgili maddi/manevi kazançlar, performansa

dayalı ödülleri, gerekli kural ve prosedürler ve iletişim konusunda anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Günaydın (2008) “Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi; KTÜ Örneği” adlı öğretim elemanlarının iş doyumlarını incelediği araştırmada Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)’ni kullanmıştır. 2006-2007 eğitim-öğretim yılında KTÜ’ye bağlı fakülte ve meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarından 264 kişi ile çalışmıştır. Araştırma sonucunda demografik değişkenler açısından elde edilen sonuçlarda unvan değişkenine göre; fakültelerde çalışan öğretim görevlilerinin ödemeler, çalışma arkadaşları, tanınma alt boyutlarında meslek yüksekokullarında çalışan öğretim görevlilerinden, cinsiyet değişkenine göre; fakültelerde çalışan bayan öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları alt boyutunda meslek yüksekokullarında çalışan bayan öğretim elemanlarından, medeni durum değişkenine göre; fakültelerde çalışan bekâr öğretim elemanlarının otorite, çalışma şartları, tanınma alt boyutlarında meslek yüksekokullarında çalışan bekâr öğretim elemanlarından daha düşük doyuma sahip oldukları bulunmuştur. Yaş değişkenine göre yetenekleri kullanabilme ve başarı alt boyutlarında fakültelerde çalışan 21-40 yaşarası öğretim elemanlarının meslek yüksekokullarında çalışan 21-40 yaşarası öğretim elemanlarından, kıdem değişkenine göre ise aktivite ve başarı alt boyutlarında fakültelerde çalışan 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının meslek yüksekokullarında çalışan 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarından daha yüksek doyuma sahip oldukları görülmüştür.

Bozkurt ve Bozkurt (2008), iş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması konulu çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada eğitim sektöründe iş tatminini etkilediği düşünülen işletme içi faktörlerden iletişimin açıklığı, arkadaşlık ilişkileri, terfi olanakları, yönetim tarzı ve adil ücret sistemi şeklinde unsurlar incelemeye tabi tutulmuştur. Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre eğitimciler, ücretlerinden tatmin olmadıklarını belirtirken arkadaşlık ilişkilerinden tatmin olduklarını belirtmişlerdir. Yönetim tarzından tatmin olma ve iletişimden tatmin olma konusunda ise kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında örnek kitlenin üç unsur arasında güçlü bir ilişki kurduğu belirlenmiştir. Bunlar; kariyer gelişiminden tatmin olma, ücret artışı ve yönetim tarzından tatmin olmadır. Ayrıca analiz sonuçları göstermiştir ki eğitimciler içinde

bulundukları olumsuz koşullardan bahsetseler de yaptıkları işi zevkli olarak değerlendirmekteler.

Teltik (2009), “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi” adlı araştırmasında, İstanbul ilinde çalışan MEB’e bağlı ve özel anaokullarında görev yapan 258 anaokulu öğretmene Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)’ni uygulamıştır. Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır: Örneklemi oluşturan okul öncesi öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır. Genel iş doyum ve dışsal doyum alt boyutu puanında; bağımsız anaokullarında çalışan öğretmenlerin anasınıfı ve özel anaokulunda çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek, içsel doyum alt boyutunda ise sadece bağımsız anaokullarında çalışan öğretmenlerin özel anaokullarında çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Eğitim düzeyi değişkenine bakıldığında; genel iş doyum puanlarında ön lisans mezunu öğretmenlerin lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerden, meslek lisesi mezunlarının da lisansüstü mezunlarından daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları, içsel doyum boyutunda ön lisans mezunu öğretmenlerin meslek lisesi ve lisansüstü mezunlarından, dışsal doyum boyutunda ise meslek lisesi mezunu öğretmenlerin lisansüstü mezunlarından, ön lisans mezunu öğretmenlerin ise lisans ve lisansüstü mezunlarından daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur.

Günbayı ve Toprak (2010) yaş ve kıdem ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik olarak öğretmenler üzerinde yaptığı araştırma neticesinde; yüksek yaş grubundaki öğretmenlerin yaş grupları düşük olanlardan, kıdemi yüksek olanların da düşük olanlardan daha fazla iş tatmini sağladıkları sonucuna ulaşmıştır.

Adıgüzel vd. (2011) “Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” adlı çalışmada, Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) kullanılarak İstanbul ilinde çalışan ilköğretim okullarında görev yapan 204 Fen ve Teknoloji Öğretmeninin iş tatminlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmış ve bu genel çerçeve içinde iş tatminlerinin, çeşitli bireysel nitelikler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığı sorusuna yanıt aranmıştır. Araştırma sonucunda; okul türü, otomobil sahibi olma, oturduğu eve kira verme, ailesinde başka öğretmen olma, lisansüstü eğitim durumu ve bir başkasına Fen ve Teknoloji Öğretmenliğini tavsiye etme değişkenleri ile

iş tatmin puanları arasında anlamlı farklılık ortaya konulmuştur. Buna karşılık, cinsiyet, yaş, medeni hal, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, hizmet süresi, hizmet içi eğitim alma, çalıştığı okul sayısı, idari görev yapma durumu, mezuniyet lisans alanı, okul dışında gelir getiren bir işle uğraşma durumu, yapılan ek iş türü ve ek gelir durumu değişkenleri ile iş tatmin puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Aras (2012), “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler” adlı doktora tezinde, 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 248 müzik öğretmenin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamıştır. Araştırmada iş doyum düzeylerinin belirlenmesi için kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)’nin sonuçlarına bakıldığında; iş doyumunun içsel alt boyutuna göre, büyük bir kısmının %78.6’ı mesleğinin toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesinden dolayı memnun olduğu, %34.7’si mesleğinden aldığı ücret bakımından memnun değilken, %37.9’unun memnun olduğu, %73.8’inin yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissinden dolayı memnun iken, %69.3’ünün de çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları ifadelerinde yoğunlaşarak iş doyumunun dışsal alt boyutuna göre genellikle işlerinden memnun olduğu, iş doyumlarının yaş gruplarına göre yapılan karşılaştırmalarında dışsal iş doyumunu alt boyutunda farklılık gösterdiği, dışsal iş doyumunu alt boyutunda 39 yaş ve altı müzik öğretmenlerinin 40 yaş ve üstü meslektaşlarına göre daha fazla dışsal iş doyumunu gösterdikleri, buna göre ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin yaşı 40’ı geçtikçe dışsal iş doyumunda azalma olduğu, iş doyumlarının medeni duruma göre yapılan karşılaştırmalarında dışsal iş doyumunu alt boyutunda farklılık gösterdiği, dul/boşanmış öğretmenlerde dışsal iş doyumunun evli veya bekâr öğretmenlere göre daha düşük olduğu sonuçlarına varılmıştır.

2.8.2. Yurt Dışında İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Endüstriyel ve sosyal psikolojide iş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalardan bir kısmı işin niteliği ve beceri düzeyi üzerine odaklanmış ve karmaşık ve önemli işlerin, az beceri isteyen rutin görevlere oranla, iş görenleri daha çok tatmin ettiği görülmüştür. Nitekim, Bell (1937), konserve fabrikalarında ve dokuma tezgahlarında çalışan genç

işçilerin %98'inin işlerinden nefret ettiklerini tespit etmiş, küçük bir Pensilvanya kasabasında 309 kişi üzerinde bir başka araştırma yapan Hoppock da 309 kişi üzerinde yaptığı araştırmada, en büyük tatminsizliğin beceri gerektirmeyen işlerde çalışanlar arasında olduğunu belirtmiştir. Öte yandan, Gurin, Veroff ve Feld (1960) en üst düzeyde iş tatmininin mesleki, teknik ve yönetsel personelde, en alt düzeyde tatminin ise beceri gerektirmeyen işleri yapan işçiler arasında bulunduğunu belirtmişler, tatmin bakımından orta düzeyde bulunan gurupların ise; genel büro hizmetlerindeki görevliler, satış elemanları, becerili ve yarı becerili el işçileri olduğunu ifade etmişlerdir. Buna göre, nitelsiz işçilerin yalnızca %13'ü tatmin duyarken, buna karşılık meslek sahibi kişilerin %42'si tatmin duymaktadır (Akt. Kolasa, 1979).

Sergiovanni (1967), Herzberg'in "Çift Faktör Kuramı"nın öğretmenler üzerinde geçerliliğini ve işin kendisi ile ilgili tatmin edici faktörlerle (motivasyon faktörleri: başarı, sorumluluk, ilerleme, tanınma gibi) hijyenik faktörlerden (çevre şartları, kişiler arası ilişkiler, yönetim ve denetim anlayışı, maaş, iş güvenliği, statü gibi) hangisinin daha etkili olduğunu sınamak için yaptığı araştırmasında, Amerika'da Monro şehrinde, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde görev yapan 71 öğretmen üzerinde çalışmıştır. Sergiovanni bu kapsamda, öğretmenlerle bir seri mülakat yapmış ve öğretmenlerden işteki duygularını etkileyen yaşadıkları bazı olayları anlatmalarını istemiştir. Değerlendirmede, cevaplayanların tarafsız bir yorumla anlattıkları gerçek olayların, düşük ve yüksek iş tatminlerinin kaynağı olarak motivasyon faktörleri, ilgili oldukları olaylarla ilgili tavırlarındaki duygularını içeren ifadelerin ise hijyenik faktörler olduğu görülmüştür. Çalışma sonuçları; örneklerin tümü için faktörlerin karşılıklı olarak birbirinden ayrı değerlendirilmesiyle ilgili sonuçlar ve cevaplayanların cinsiyete, mesleki deneyime, ortaokul lise öğretmeni olmasına göre değişen farklılıkların karşılaştırmalı bir özetini içeren sonuçlar olmak üzere iki grupta toplanmıştır. Araştırma sonucunda, yüksek iş tatmini oluşturan olayların %69'u birinci dereceden faktörler, yani başarı, tanınma ve işin kendisini içermiş, sorumluluk ise yüksek tatmin değişkenlerinin %7'sinde görülmüştür. İlerleme faktörü 142 yüksek tatmin olayları arasında etkileyici olarak hiç görülmemiştir. Kişiler arası ilişkiler, yönetici kadrosu ve okulun izlediği politika ve yönetim düşük iş tatmininin %58'ini oluşturmuştur. Tatminsizlik olarak daha çok toplumun eğitime karşı tutumu, çalışma koşulları, statü, derse hazırlık için yeterli zaman olmayışı, karar mekanizması, terfi sistemi gibi durumlar gösterilmiştir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre tam tatminin başarı, tanınma, mesleki, hayata alışma, teşvik ile yüksek derecede bağlantılı olduğu anlaşılmıştır.

Ronald J. Pellegrin (1970) yaptığı çalışmada teknik okullar ile normal program uygulayan okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini karşılaştırmıştır. Bu çerçevede Pellegrin, öğretmenlere iş tatmini ile ilgili on soru yöneltmiştir. Verilen cevaplar ışığında, üç sorunun (bunlar öğrenciler ile ilgili sorulardır) cevaplarında farklılık olmadığı, personel amaçları ve programlar, müfettiş, yönetici ile personel ilişkileri, çalışanların sorumluluğu kabul etmelerine fırsat verme, harcanan çabaların pozitif sonuçlarını görme, öğretmenler ile personel ilişkileri, mesleki gelişimde beklentilere göre ödüllendirme, öğretim için ayrılan ödeneklerin uygun kullanımı ile ilgili konuları kapsayan sorularda ise farklılıklar tespit edilmiştir. Pellegrin, çalışma neticesinde, teknik okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin, normal okullarda çalışanlara göre hayli yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Schmidt (1976), Chicago’da 132 devlet okulunun yöneticileri üzerinde yaptığı çalışmasında yöneticilerin başarı, itibar, yükselme açısından doyum yaşadıklarını ancak ücret, kişisel ilişkiler açısından doyum yaşamadıklarını belirtmiştir.

Holdaway (1978), öğretmenlerin işleri ve iş koşulları ile ilgili doyum derecelerini ölçmüştür. Bu çalışma, Herzberg’ in Motivasyon-Hijyen kuramına ilişkin görüşlerinden hareket edilerek geliştirilmiştir. Örneklem olarak seçilen üç okulda öğretmenlerle görüşmeyi içeren bir rehberlik testi uygulanmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre; öğrenciler ile ilişkiler, öğretim metotlarını seçmede özgür davranma, öğretmenler ile sosyal ilişkiler, iş güvencesi, ücret ile ilgili durumlarda doyum oranının %83 ile %98 arasında değiştiği görülmüştür. Korelasyon analizi sonuçlarına göre de doyumun; başarı, tanınma, meslek hayatına alışma, teşvik ile yüksek derecede ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Öğrencilerle çalışma ise tam doyumun ana kaynağını oluşturmaktadır. Toplumun tutumu, yönetici ile ilişkiler ve yönetim politikası tam doyum sağlayamamaya yol açan etkenlerdir. Doyum sağlamanın derecesi, kişiler arası ilişkiler, öğretim için kararların alınışındaki özgürlükten kaynaklanmaktadır. Yüksek doyumsuzluk ise, toplumun ve ailenin davranışları, karar alma ve sözleşme işlemleri ile ilgilidir. Bu konulardaki doyumsuzluk %51’den %73’e kadar düşmektedir (Akt. Kınalı, 2000: 43).

Kalleberg ve Loscocco (1983) yaptıkları çalışmada yaş ilerledikçe ödüllerin de arttığını, bunun da gençlere göre yaşlılarda daha fazla doyum yarattığını belirtmişlerdir. Yapılan araştırmalarda da yaş ve iş tatmini arasındaki ilişki genellikle olumlu bir bağlantı olduğu doğrultusundadır. Yaşlanan kişinin yaşamdan beklentileri daha azdır. Aynı zamanda işletmede almış olduğu kıdem nedeniyle de hem sosyal ortama hem de yaptığı işe alışmıştır. Genç bireylerin beklentileri ise çok daha yüksektir. Çünkü daha yavaş alışkanlık kazanırlar. Bazı istisnalarla birlikte genel kanaat, iş tatmininin yaş ile doğru orantılı olduğu yönündedir.

İş doyumuyla ilgili yapılan en büyük çalışmalardan biri olan “Teachers in Canada: Their Work and Quality of Life” için; Kanadalı Öğretmenler Federasyonunun yetkilendirdiği, Queen's Üniversitesinden bir araştırma biriminin (Sosyal Program Değerlendirme Grubu) yönetimindeki bir ekiple, Kanada'daki 10 eyaletteki 800 okulda çalışan 17.000 öğretmene anket ve 223 öğretmene görüşme tekniği uygulanmıştır. Çalışmada baş araştırmacılar olarak görev yapan King ve Peart (1992)'ın raporuna göre; öğretmenlerin %89'u öğretmen olmaktan gurur duyduklarını, %77'si bir sonraki iş gününü sabırsızlıkla beklediğini belirtmiş ve öğretmenliğin çok değerli bir uzmanlık alanı olduğu görüşünde birleşmişlerdir. Öğretmenlerin %90'dan fazlası öğrencilerin kendilerine güvendiğini, saygı duyduğunu belirtirken, ancak yarısı toplum tarafından kendilerine saygı gösterildiğini hissettiklerini belirtmiştir. Ayrıca öğrenci ile olumlu ilişkilerinin öğretmenlerin daha çok doyumunu gösteren bir etken olduğu bulunmuştur. Ülkenin birçok bölgesindeki öğretmenlerin mesleklerinden memnun olmalarının başlıca sebebi, öğrencilerinin öğretmenlerine mesleklerinden dolayı büyük saygı duyması olarak açıklanmıştır. Ekonomik sebeplerin yanı sıra toplum içindeki saygınlık da bir diğer tatmin nedenidir. Araştırmada Britanya Kolumbiyası (BC) bölgesindeki öğretmenlerin iş memnuniyeti oranının ülke genelindeki diğer bölgelere göre daha düşük olduğu, Ontario'daki öğretmenlerin iş tatmininin ise diğer bölgelerdeki öğretmenlerin iş tatminine oranla daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yüksek stres ve düşük tatmin duygusu BC bölgesindeki öğretmenleri kariyer seçimi bakımından da etkilemektedir. BC bölgesindeki öğretmenlerin mesleki memnuniyetini etkileyen bir diğer faktörde öğretmen-yönetici ilişkisidir. Prensipleri ve hedefleri olan ayrıca iyi bir disipline sahip bir okul, öğretmenleri iş tatmini konusunda daha olumlu etkilemektedir. Araştırmanın sonucuna göre, yüksek stres ve bazı yönleriyle öğretmenlik tatmin edici

olmamasına rağmen ülkedeki birçok öğretmenin işlerinden memnun olduğunu söylemek mümkündür.

Chapman (1995) yaptığı araştırmada, üniversiteden terk genç çalışanlar ile 1992 yılında mezun olan ve işe başlayan bir grup gencin iş doyumlarını karşılaştırmıştır. Üniversite mezunu çalışanların işlerinden aldıkları ücret, fırsat, tanınma gibi konularda üniversiteden terk olan gruba kıyasla daha düşük bir doyum içerisinde oldukları bulunmuştur. Bu bakış açısına göre geniş bir yüzdelik kesim işinden doyumsuzluk yaşamaktadır. Bayan ve erkek mezunlar genellikle işlerine karşı aynı tutumlar içerisindeyler. Bunun dışında bayanların doyumsuzluğu ücret ve iş fırsatlarından çok çalışma ortamı koşullarına bağlıdır.

Arnold vd. (1997)'nin öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili olarak yapmış oldukları çalışmanın sonuçlarına göre; özel okul öğretmenleri resmi okullarda çalışan öğretmenlere kıyasla daha doyumludurlar ve ilkökul öğretmenleri ortaokul ve lise öğretmenlerine kıyasla daha doyumlu olmaya eğilimlidirler. Resmi okullarda, genç ve deneyimsiz öğretmenler yaşlı ve deneyimli öğretmenlere kıyasla daha yüksek derecelerde doyumludurlar. Öğretmen tatmini, maaş ve imkânlarla güçsüz bir ilişki içerisindeydir. Çalışma ortamı koşulları, okulun demografik yapısı öğretmenlerin iş doyumunu ile öğretmenlerin özel ya da resmi okulda çalışmasının önemi olmaksızın pozitif ilişki içerisindeydir.

Neuman (1997) “Öğretmen İş Doyumu” adlı doktora teziyle, öğretmenlerin iş doyumları ile çeşitli değişkenlerin ilişkisinin olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmada iş doyumunu düzeyini ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Sonuçlara göre, öğretmenler arasındaki genel doyum düzeyi düşüktür. En yüksek doyum içsel faktörlerden, en düşük doyum ise dışsal faktörlerden elde edilmiştir.

Newby (1999)'ın Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)'ni kullandığı “Virginia'daki Ortaokul Müdürlerinin İş Doyumu” adlı doktora tezinde; kadın müdürlerin, erkek müdürlerden daha yüksek doyum algıladıkları, en genç yaş grubunun en yüksek doyum algıladığı, orta yaş gruplarında doyum düzeyinin düştüğü ve 55 yaşından sonra doyum düzeyinin tekrar yükseldiği görülmüştür. Eğitim düzeyinde; mastır derecesinden uzmanlık derecesine doğru doyum artmakta, ancak doktora derecesinde tekrar doyum düzeyinin düşmekte olduğu görülmüş, bu durumda eğitim düzeyi ile doyum arasında U

şeklinde bir ilişki belirlenmiştir. Kıdem arttıkça doyum düzeyinin de arttığı okul müdürlerinin çalıştıkları okulların büyüklükleri ile de doyumlarının doğru orantılı olduğu görülmüştür. Büyük şehirlerin varoşlarında çalışan okul müdürlerinin ücret, disiplin ve çalışma koşulları değişkenlerinde kentlerdeki ve kırsal kesimdeki okul müdürlerinden daha fazla doyum algıladıkları bulunmuştur. Bu çalışmada ayrıca işin 20 boyutu için ortalama puanlar yüksekte en düşüğe doğru sıralanmış, sıralamada en üst düzeyde sosyal hizmetler, en alt düzeyde ücret doyum boyutu ortaya çıkmıştır.

Bogler (2002)'in araştırmasına göre, belirli öğretmen alt yapı değişkenleri ve okul (mesleki) özellikleri iş doyumunu ile zayıf bir bağıntıya sahiptir ve bunların öğretmenin kariyeri ile ilgili iş doyumunu belirlemede etkili olmadığı görülmektedir. Yine de birinci kademe çalışan bayan öğretmenlerin, erkek öğretmenlerden daha fazla doyum sağladığı ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada 1-3'ncü sınıflardaki öğretmenlerin daha yüksek sınıfları okutanlardan daha fazla doyum sağladıkları ortaya çıkmıştır.

Mertler (2002) tarafından ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini, güdüleme düzeylerini, okul ya da okul dışı kaynaklı etkenlerin neden olduğu güdülenme etkilerini ve performans dürtülerini içeren bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya 710 öğretmen dâhil edilmiş olup, öğretmenlerin %23'ü öğretme işinden duydukları memnuniyetsizliği belirtmişlerdir. Çalışmada elde edilen öğretmenlik mesleği ile ilgili doyumsuzluk oranının, bundan önceki çalışmaların sonuçları ile desteklendiği ifade edilmiştir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları saptanmış ve bu sonucun önceki araştırmaların sonuçları ile zıtlık taşıdığı belirtilmiştir. Aynı zamanda bu çalışmada; kariyerlerinin neredeyse sonuna yaklaşmış öğretmenlerde olduğu gibi, kariyerlerinin ilk yıllarını yaşayan öğretmenlerin, kariyerlerinin ortalarına yaklaşmış meslektaşlarına oranla daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları ortaya konmuştur.

Stemple (2004) "Virginia Lise Müdürleri Arasında İş Doyumu" adlı araştırmasında, 2003-2004 eğitim-öğretim yılında 183 lise müdürünün cinsiyetleri, yaşları, eğitim seviyeleri, ücretleri, müdürlük yılları, okulun sosyo-ekonomik düzeyi gibi bireysel özellikleri ve iş doyumları arasındaki ilişkileri incelemiştir. İş doyumunu için Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MSQ) ve likert ölçeği kullanarak şu sonuçları bulmuştur: Anova ve çoklu regresyon analizleri sonucu; yaş, ücret, müdürlük yılı arasında pozitif korelasyon

bulunmuştur. Müdürlerin genel olarak doyumlu oldukları ($M=68.69$, $SD=13.04$) saptanmıştır. Yaş ile iş doyumu arasında önemli bir farklılık görülmesi bile 45 yaşından büyük olanların düşük iş doyumu sağladıkları ($M=67.46$, $SD=13.07$), 55 yaşından büyük olanların ise yüksek iş doyumu sağladıkları ($M= 70.92$, $SD=14.47$) bulunmuştur. Kadın ve erkek müdürler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Müdürlük süresi ile iş doyumu arasında da anlamlı bir fark bulunmamıştır. Müdürler, yaptıkları işlerin düzeyi, diğerlerine hizmet konusundaki yeterlikleri, kendi moral değerleri konusundaki yetenekleri ile kendilerini doyumlu bulunurken, kendi olumsuzluklarını telafi edebilme düzeyinde en az doyumlu bulunmuşlardır.

Miller ve Travers (2005) yaptıkları çalışmada, iş deneyimi ve etnik yapının iş doyumuna nasıl etki ettiğini incelemiştir. Ukrayna'daki okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin yönetim, denetim ve akıl sağlığı boyutları da dikkate alınarak iş doyumu saptanmaya çalışılmıştır. Çalışma sonucunda tecrübe, etnik yapı, cinsiyet vb. etmenlerin iş doyumunu üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

George, Louw ve Bodenhorst (2008), Namibya'nın kırsal bölgelerinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yaşları ve mesleki kıdemleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını bulmuşlardır. Ancak kırsal bölgedeki öğretmenleri, sınırlı kaynaklara sahip okullar ve daha iyi seviyedeki okullar olarak gruplamışlar ve sınırlı kaynaklara sahip okullardaki öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğunu bulmuşlardır.

Akhtar, Hashmi ve Naqvi (2010), Pakistan'ın Lahora bölgesindeki kamuya ait ve özel okullarda çalışan öğretmenlerde iş doyum düzeylerini karşılaştırmışlardır. Çalışmaya 5 kamuya ait ve 5 özel okulda çalışan toplam 150 bayan ve erkek öğretmen dâhil etmişlerdir. Çalışmanın sonucunda hem kamuya ait okullarda, hem de özel okullarda çalışan öğretmenlerde yüksek iş doyum düzeyleri bulmuşlardır.

BÖLÜM 3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesi ve yapılan istatistiksel analiz yöntemleri hakkında bilgi verilecektir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri saptanarak bu iş doyum düzeylerinin kişisel değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma; ilişkisel tarama yaklaşımı modellerinden, karşılaştırma türünde bir çalışmadır (Karasar, 1999: 81).

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Tekirdağ ilindeki 79 devlet okulunda görev yapan 138 Bilişim Teknolojileri öğretmeninden oluşmaktadır. Tekirdağ ilindeki 58 farklı okulda çalışan 99 Bilişim Teknolojileri öğretmeni ulaşılabildenden örneklem tekniği ile araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır. Örneklem giren okul ve öğretmen sayılarının ilçelere göre dağılımı Tablo 3.2.1’ de, detaylı liste ise EK C’ de sunulmuştur.

Tablo 3.2.1 Örneklemdeki Okul ve Öğretmen Sayılarının İlçelere Göre Dağılımı

Sıra No	İlçe Adı	Okul Sayısı	%	Öğretmen Sayısı	%
1	Çerkezköy İlçesi	9	15,52	12	12,12
2	Çorlu İlçesi	15	25,86	23	23,23
3	Ergene İlçesi	4	6,90	10	10,10
4	Kapaklı İlçesi	5	8,62	6	6,06
5	Malkara İlçesi	3	5,17	8	8,08
6	Marmara Ereğlisi İlçesi	2	3,45	3	3,03
7	Muratlı İlçesi	3	5,17	4	4,04
8	Saray İlçesi	4	6,90	9	9,09
9	Süleymanpaşa İlçesi	7	12,07	17	17,17
10	Şarköy İlçesi	6	10,34	7	7,07
Toplam		58	100	99	100

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmada Tekirdağ ilindeki devlet okullarında görev yapan bilişim teknolojileri öğretmenlerinin iş doyumlarını belirlemek amacıyla iki bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, evli ise çocuk sayısı, yaş, meslekteki deneyim, çalışılan kurumdaki görev süresi, eğitim düzeyi, mezun olunan fakülte, görev yapılan kurum türü, girilen haftalık ders saati, görev yapılan okul sayısı ve çalışılan kurumda yürütülen görevin belirlenmesine yönelik sorular bulunmaktadır (EK A). İkinci bölümde ise iş doyum düzeylerini ölçmek için kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği bulunmaktadır (EK B).

Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)'nin; D.J. Weiss, R.V. Dawis, G.W. England ve L.H. Lofquist tarafından geliştirilen 1967 ve 1977 tarihli iki uzun ve 1977 tarihli bir kısa formu olmak üzere toplam üç sürümü bulunmaktadır. 1967 ve 1977 tarihli uzun sürümler 20 boyutu ölçmeye yönelik her bir boyut için 5 madde bulunan toplam 100 maddeden oluşur ve sadece yanıt kategorileri birbirinden farklıdır. Kısa sürüm ise uzun formdaki her bir boyutu en iyi temsil eden maddeleri içeren toplam 20 maddeden oluşur ve yanıt kategorileri 1977 tarihli uzun sürüm ile aynıdır. Her üç sürüm de beşli Likert tipi birer ölçüm aracıdır. Uzun sürümlerde 20 boyuta ek olarak bir de Genel İş Doyum puanı elde edilir. Kısa sürümde kullanılan 20 maddenin faktör analizi sonucunda İçsel ve Dışsal İş Doyumu olarak 2 boyut ortaya çıkmıştır. Kısa sürümden İçsel ve Dışsal İş Doyum puanları ve bunların toplamından da Genel İş Doyum puanı elde edilmektedir (WEB_1, 2010).

Bu araştırmada Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin 20 maddeden oluşan kısa sürümü kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirliğinin yüksek olması, daha önceden eğitim - öğretimin çeşitli kademelerindeki ve farklı branşlardaki öğretmenlere uygulanmış olması, uygulanmasının ve değerlendirilmesinin pratik olması, öğretmenlerin çalıştığı iş ortamından beklentilerini iç ve dış faktörler halinde ifade etmesi bu ölçeğin tercih edilmesinde etkili olmuştur.

Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin 20 soruluk kısa sürümü için yapılan birçok araştırma İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum puanı dikkate alındığında; birbirine tutarlı, kabul edilebilir güvenilirlik göstermiştir (Kılıç, 2002: 9).

Türkiye'de Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılarak yapılan çalışmalar incelendiğinde;

Minnesota İş Doyum Ölçeği'ni İngilizce formundan Hacettepe Üniversitesi'nden Deniz ve Güliz Gökçora Türkçe'ye çevirmiş ve bu çeviri, başka dilbilimciler tarafından da kontrol edilerek, uygulanması uygun görülmüştür (Özdayı, 1990: 23).

Boğaziçi Üniversitesi'nden Aslı Baycan 1985'te Doç. Dr. Burhan Fişek kontrolü altında "Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups" konulu yüksek lisans tezinde bu form üzerinde çalışmıştır. Sheraton Otelinde çalışan iş görenlere bir pilot uygulama yaparak, ölçeğin görünüş geçerliliği ve cümlelerin anlaşılma düzeyi kontrol edilmiştir. Bu çalışmada Cronbach's Alpha değeri 0,77 olarak bulunmuştur (Dalga, 1998: 74).

İstanbul Üniversitesi'nden Nurhayat Özdayı 1990'da Prof. Dr. Erol Eren'in kontrolünde Minnesota İş Doyum Ölçeği'ni "Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırılmalı Analizi" konulu doktora tezi için 1134 lise öğretmenine uygulamıştır. Bu çalışmasında Cronbach's Alpha değerini 0,87 olarak bulmuştur (Dalga, 1998: 74).

Bilgiç 1998'de çalışmasında bu ölçeği kullanırken, kapsam geçerliliğini doğrulamak amacıyla ölçeğin Türkçe ve İngilizce versiyonlarını akıcı İngilizceye sahip iki uzman ile tekrar gözden geçirmiş ve bazı düzeltmelerden sonra Orta Doğu Üniversitesi alt ve üst kademe çalışanlarıyla yaptığı pilot çalışma sonucunda ölçekteki ifadelerin kolayca anlaşılır ve yeterli olduğuna karar vermiştir. Bilgiç'in çalışmasında alfa güvenilirlik katsayısı 0,87 olarak bulunmuştur (Aliyeva, 2001: 100).

Yurtdışında yapılan araştırmalarda ise güvenilirlik katsayısı Sebrishheim ve Murphy (1976) tarafından 0.76, Schmitt vd. (1978) tarafından 0,81 ve Jermier ve Berker (1979) tarafından 0,92 olarak bulunmuştur (Cook vd., 1997: Akt. Özdayı, 1998).

Bu çalışma için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,88 olarak bulunmuştur. Yapılan geçerlilik analizi sonucunda ise Kaiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy katsayısı 0,80 bulunmuştur.

Tablo 3.3.1 İş Doyumu Anketinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Cronbach's Alpha	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	N of Items
0,88	0,80	20

Ölçeğin değerlendirmesinde katılımcılardan her ifade için; “hiç memnun değilim”, “memnun değilim”, “kararsızım”, “memnunum”, “çok memnunum” şeklindeki beş seçenekten birisinin seçilmesi istenir. Söz konusu kısa formlu ölçekten İçsel ve Dışsal İş Doyum puanları, bunların toplamından da Genel İş Doyum puanı elde edilmektedir. Boyutlar içsel ve dışsal olmak üzere iki grupta incelenmektedir. 12 madde İçsel İş Doyum düzeyini, 8 madde Dışsal İş Doyum düzeyini belirtmektedir.

Aşağıda anket sorularının hangi faktörü ölçmekte olduğu belirtilmiştir.

Mesleğimden:

1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından (Aktivite, İçsel)
2. Bağımsız çalışma imkânım olmasından (Bağımsız olma, İçsel)
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânım olmasından (Varyete, İçsel)
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından (Sosyal statü, İçsel)
5. Yöneticimin, emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından (Üstler ile sosyal ilişkiler, Dışsal)
6. Yöneticimin, karar verme yeteneği bakımından (Teknik destek, Dışsal)
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden (Etik değerler, İçsel)
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden (İş güvenliği, İçsel)
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından (Sosyal hizmetler, İçsel)
10. Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden (Otorite, İçsel)
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması yönünden (Yetenekleri kullanabilme, İçsel)
12. İşlerimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından (Kurum politika uygulamaları, Dışsal)
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden (Ödemeler, Dışsal)
14. Terfi imkânının olması yönünden (İlerleme, Dışsal)

15. Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi açısından (Sorumluluk, İçsel)
16. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından (Yaratıcılık, İçsel)
17. Çalışma ortamımın fiziki şartları bakımından (Çalışma şartları, Dışsal)
18. Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşmaları bakımından (Çalışma arkadaşları, Dışsal)
19. Yaptığım işten dolayı takdir edilmem açısından (Tanınma, Dışsal)
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden (Başarı, İçsel) (Kılıç, 2002: 9).

İçsel İş Doyum puanları toplamında, 15 ve daha az puan ortalaması düşük iş doyum düzeyini, 15.01 - 44.99 arası puan ortalaması ortalama iş doyum düzeyini ve 45 ve daha üzeri puan ortalaması yüksek iş doyum düzeyini göstermektedir. Dışsal İş Doyum puanları toplamında, 10 ve daha az puan ortalaması düşük iş doyum düzeyini, 10.01 - 29.99 arası puan ortalaması ortalama iş doyum düzeyini ve 30 ve daha üzeri puan ortalaması yüksek iş doyum düzeyini göstermektedir (Bayraktar, 1996: 46-47). Genel İş Doyum puanları için yüzdelik puan sistemi kullanıldığında; 25 ve daha düşük puan ortalaması düşük iş doyum düzeyini, 25.01 ile 74.99 arası puan ortalaması ortalama iş doyum düzeyini ve 75 ve üzeri puan ortalaması yüksek iş doyum düzeyini göstermektedir (Weiss vd., 1967: 6).

3.4. ARACIN UYGULANMASI

Araştırmanın gerçekleştirilmesi için Tekirdağ İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Tekirdağ Valiliği'nden onay alınmış (EK D), bu onayın birer örneği ilçe milli eğitim müdürlüklerine ve okul yönetimlerine sunulmuştur.

Araştırmanın uygulanacağı okullarla gerekli temaslar sağlandıktan sonra, 2014 Mart ayında ulaşım kolaylığı olan okullara araştırmacı tarafından gidilerek araştırma kapsamında kullanılan İş Doyumu Anket Formu gönüllü öğretmenlere dağıtılmıştır. Dağıtım sırasında gerekli tüm açıklamalar yapılmış, öğretmenlerin testlere samimi ve doğru cevaplar vermelerini sağlamak için kimlik bilgileri istenmediği belirtilmiştir. Anketlerin doldurulması için öğretmenlere yeterli süre verilmiş ve sonrasında toplanmıştır. Bazı okullarda koşulların uygun olmaması nedeni ile anketler hemen

doldurulamamıştır. Böyle durumlarda da anketlerin öğretmenlere bırakılarak müsait bir zamanda doldurulması ve bir hafta içerisinde ilçe milli eğitim müdürlüğüne bırakılması rica edilmiştir. Ulaşımı zor olan okullara ilçe milli eğitim müdürlükleri aracılığı ile üzerinde gerekli tüm açıklamaların bulunduğu anketler gönderilerek, buralarda görev yapan öğretmenler tarafından doldurulması ve bir hafta içinde geri toplanması sağlanmıştır. Bir hafta sonra ilçe milli eğitim müdürlüklerine gidilerek bu anketler teslim alınmıştır. Okullara dağıtılan toplam 138 adet anketten 99 tanesi geri dönmüş ve gerekli kontroller yapıldıktan sonra değerlendirilmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan anketlerin geri dönüş oranı % 71,74'tür.

3.5. VERİ ANALİZİ

Araştırmada ilk olarak Kişisel Bilgi Formunda yer alan demografik değişkenlerle ilgili veriler ile içsel ve dışsal iş doyumuna ilişkin maddelerin analizi için frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır. Daha sonra Minnesota İş Doyum Ölçeğinin ve alt boyutlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Bu bölümden sonra genel, içsel ve dışsal iş doyumuna yönelik alt problemlerin test edilmesine ilişkin istatistiksel testler yer almaktadır. Alt problemlerin demografik değişkenlere göre incelenmesi; genel, içsel ve dışsal iş doyum faktörleri düzeyinde yapılan karşılaştırmaları içermektedir.

Bu kısımda öncelikle iş doyumuna ilişkin genel, içsel ve dışsal iş doyumunu faktörlerinin normal dağılıma uyup uymadığı incelenmiş, normal dağılım özelliği gösterenler için verilerin homojenliğinin incelenmesine geçilmiştir. Normal dağılım özelliği göstermeyen ($n < 30$) gruplar ve Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi ile yapılan inceleme sonucunda 0.05 anlamlılık seviyesinin altında kalan İçsel İş Doyumu için non-parametrik Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H Testleri kullanılmıştır. Dışsal ve Genel İş Doyumu için Levene Testi ile verilerin homojenliği incelenmiş ve homojen iki grubun karşılaştırılmasında Bağımsız Örneklem T Testi (Independent-Samples T Test) kullanılmıştır. Normal dağılıma sahip fakat homojen olmayanlar için ise; iki grubun karşılaştırılmasında Mann-Whitney U Testi, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise Kruskal-Wallis H Testi kullanılmıştır. Kruskal-Wallis H Testi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğu, farklılıkların hangi gruplar arasında

olduğunu belirlemek için Mann-Whitney U testi Bonferroni düzeltmesi yapılarak kullanılmıştır.

Non-parametrik testlerde yaygın olarak kullanılan Post Hoc testleri yoktur bu nedenle gruplar için ikişerli olarak Mann-Whitney U Testi yapılarak sonucunda p değerleri elde edilir. Fakat her grubun kendi alfa yanılma yüzdesi (α) olduğundan 0,05 değeri grup sayısına bölünerek Bonferroni düzeltmesi yapılır ve sonuçlar bu değere göre incelenir (Vialatte ve Cichocki, 2008).

Araştırmada analizler için SPSS 22.0 paket programı kullanılmış ve analizler için elde edilen sonuçlar Bonferroni düzeltmesi yapılanlar dışında 0.05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

BÖLÜM 4. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde ilk olarak örneklem grubundaki Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin genel yapısını gösteren demografik özellikleri ile içsel ve dışsal iş doyumuna ilişkin maddelere ait frekans ve yüzde dağılımlarına ilişkin bulgular verilmiştir. Daha sonra araştırmanın genel, içsel ve dışsal iş doyumuna yönelik analizlerine ilişkin bulgular ve yorumlar araştırmanın amaçları doğrultusunda verilmiştir.

4.1. ÖRNEKLEM GRUBUNUN ÇEŞİTLİ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE İÇSEL VE DIŞSAL İŞ DOYUMUNA İLİŞKİN MADDELERİNE AİT FREKANS VE YÜZDE DAĞILIMLARINA İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde öncelikle “Kişisel Bilgi Formu” değerlendirilerek örnekleme oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerinin (cinsiyet, medeni durum, evli ise çocuk sayısı, yaş, meslekteki deneyim, çalışılan kurumdaki görev süresi, eğitim düzeyi, mezun olunan fakülte türü, görev yapılan kurum türü, girilen haftalık ders saati, görev yapılan okul sayısı ve çalışılan kurumda yürütülen görev), sonrasında ise “Minnesota İş Doyum Ölçeği Kısa Formu”nda yer alan, içsel iş doyumuna ilişkin 12 maddenin ve dışsal iş doyumuna ilişkin 8 maddenin frekans ve yüzde dağılımları çıkarılarak analizleri yapılmıştır.

4.1.1. Örneklem Grubunun Çeşitli Demografik Özelliklerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımlarına İlişkin Bulgular

Örnekleme oluşturan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin demografik özelliklerine ait frekans ve yüzde dağılımları ile ilgili veriler aşağıda verilmiştir:

Tablo 4.1.1 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Cinsiyet	f	%	Geçerli(%)	Yığılmalı(%)
Kadın	35	35,4	35,4	35,4
Erkek	64	64,6	64,6	100,0
Toplam	99	100,0	100,0	

Tablo 4.1.1’de görüldüğü gibi örneklem grubu 35 (%35,4) kadın ve 64 (%64,6) erkek olmak üzere toplam 99 öğretmenden oluşmaktadır.

Tablo 4.1.2 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Medeni Durum	f	%	Geçerli(%)	Yığılmalı(%)
Evli	60	60,6	60,6	60,6
Bekar	39	39,4	39,4	100,0
Toplam	99	100,0	100,0	

Tablo 4.1.2’de görüldüğü gibi örneklem grubunda 60 (%60,6) evli ve 39 (%39,4) bekâr öğretmen vardır.

Tablo 4.1.3 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Evli İse Çocuk Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Evli İse Çocuk Sayısı	f	%	Geçerli(%)	Yığılmalı(%)
0 Çocuk	17	17,2	28,3	28,3
1 Çocuk	29	29,3	48,3	76,7
2 Çocuk	14	14,1	23,3	100,0
Toplam	60	60,6	100,0	
Boş	39	39,4		
Toplam	99	100,0		

Tablo 4.1.3’de görüldüğü gibi örneklem grubundaki öğretmenlerden evli olanlardan 17’sinin (%28,3) çocuğu yoktur, 29’unun (%48,3) 1 çocuğu ve 14’ünün (%23,3) 2 çocuğu vardır. Seçeneği boş bırakan 39 öğretmen ise bekârdır.

Tablo 4.1.4 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Yaş	f	%	Geçerli(%)	Yığılmalı(%)
20-30 Yaş	57	57,6	57,6	57,6
31-40 Yaş	33	33,3	33,3	90,9
41 ve Üzeri Yaş	9	9,1	9,1	100
Toplam	99	100,0	100,0	

Tablo 4.1.4’de görüldüğü gibi örneklem grubundaki öğretmenlerin 57’si (%57,6) 20-30 Yaş grubunda, 33’ü (%33,3) 3-40 Yaş grubunda, 9’u ise 41 ve Üzeri Yaş grubunda bulunmaktadır.

Bu tablodan anlaşılabacağı üzere örneklemdeki Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin çoğunluğunu 20-30 Yaş arası genç öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo 4.1.5 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Meslekteki Deneyim Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Meslekteki Deneyim	f	%	Geçerli(%)	Yığılmalı(%)
0-5 Yıl	39	39,4	39,4	39,4
6-10 Yıl	42	42,4	42,4	81,8
11 ve Üzeri Yıl	18	18,2	18,2	100
Toplam	99	100,0	100,0	

Tablo 4.1.5’de örneklem grubundaki öğretmenlerin Meslekteki Deneyim Süresi Değişkenine bakıldığında; 39’u (%39,4) 0-5 Yıl grubunda, 42’si (%42,4) 6-10 Yıl grubunda, 18’i (%18,2) 11 ve Üzeri Yıl grubunda bulunmaktadır.

Bu tablodan da anlaşılabacağı üzere örneklemdeki Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin çoğunluğunun Meslekteki Deneyim Sürelerinin az olduğu görülmektedir.

Tablo 4.1.6 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi	f	%	Geçerli(%)	Yığılmalı(%)
0-5 Yıl	86	86,9	86,9	86,9
6 ve Üzeri Yıl	13	13,1	13,1	100
Toplam	99	100,0	100,0	

Tablo 4.1.6’da örneklem grubundaki öğretmenlerin Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine bakıldığında; 86’sı (%86,9) 0-5 Yıl grubunda, 13’ü (%13,1) 6 ve Üzeri Yıl grubunda bulunmaktadır.

Tablo 4.1.7 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Eğitim Düzeyi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Eğitim Düzeyi	f	%	Geçerli(%)	Yığılmalı(%)
Lisans	97	98,0	98,0	98,0
Yüksek Lisans	1	1,0	1,0	99,0
Diğer	1	1,0	1,0	100,0
Toplam	99	100,0	100,0	

Tablo 4.1.7’ye bakıldığında örneklem grubundaki öğretmenlerin 97’sinin (%98) Lisans mezunu olduğu, 1’inin (%1) Yüksek Lisans mezunu olduğu ve 1’inin de (%1) Diğer seçeneğini işaretlediği görülmektedir. Örneklem grubunda Doktora mezunu olan öğretmen ise bulunmamaktadır.

Tablo 4.1.8 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Mezun Olunan Fakülte Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Mezun Olunan Fakülte Türü	f	%	Geçerli(%)	Yığılmalı(%)
Eğitim Fakültesi	44	44,4	44,4	44,4
Teknik Eğitim Fakültesi	50	50,5	50,5	94,9
Diğer	5	5,1	5,1	100,0
Toplam	99	100,0	100,0	

Tablo 4.1.8’e bakıldığında örneklem grubundaki öğretmenlerin 44’ünün (%44,4) Eğitim Fakültesi mezunu olduğu, 50’sinin (%50,5) Teknik Eğitim Fakültesi mezunu olduğu ve 5’inin de (%5,1) Diğer seçeneğini işaretlediği görülmektedir.

Tablo 4.1.9 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Görev Yapılan Kurum Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Görev Yapılan Kurum Türü	f	%	Geçerli(%)	Yığılmalı(%)
Ortaokul	35	35,4	35,4	35,4
Meslek Lisesi	56	56,6	56,6	91,9
Diğer Liseler	8	8,1	8,1	100,0
Toplam	99	100,0	100,0	

Tablo 4.1.9'a bakıldığında örneklem grubundaki öğretmenlerin 35'inin (%35,4) Ortaokulda görev yaptığı, 56'sının (%56,6) Meslek Lisesinde görev yaptığı ve 8'inin (%8,1) Diğer Liselerde görev yaptığı görülmektedir.

Tablo 4.1.10 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Mezun Olunan Fakülte Türü ve Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenlerine İlişkin Çapraz Tablo Sonuçları

Mezun Olunan Fakülte Türü	Görev Yaptığınız Kurum Türü			Toplam
	Ortaokul	Meslek Lisesi	Diğer Liseler	
Eğitim Fakültesi	29	7	8	44
Teknik Eğitim Fakültesi	4	46	0	50
Diğer	2	3	0	5
Toplam	35	56	8	99

Tablo 4.1.10'da görüldüğü gibi örneklem grubundaki Eğitim Fakültesi mezunu olan 44 öğretmenin 29'u Ortaokulda, 7'si Meslek Lisesinde ve 8'i Diğer Liselerde çalışmaktadır. Teknik Eğitim Fakültesi mezunu olan 50 öğretmenin 4'ü Ortaokulda ve 46'sı Meslek Lisesinde çalışmaktadır. Diğer fakültelerden mezun olan 5 öğretmenin 2'si Ortaokulda ve 3'ü Meslek Lisesinde çalışmaktadır.

Tablo 4.1.11 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Girilen Haftalık Ders Saati Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Girilen Haftalık Ders Saati	f	%	Geçerli(%)	Yığılmalı(%)
0-15 Saat	29	29,3	29,3	29,3
16-25 Saat	14	14,1	14,1	43,4
26 ve Üzeri	56	56,6	56,6	100,0
Toplam	99	100,0	100,0	

Tablo 4.1.11'de örneklem grubundaki öğretmenlerin Girilen Haftalık Ders Saati Değişkenine bakıldığında; 29'unun (%29,3) 0-15 Saat arası derse girdiği, 14'ünün (%22,2) 16-25 Saat arası derse girdiği ve 56'sının ise (%56,6) 26 ve Üzeri Saat derse girdiği görülmektedir.

Bu tablodan anlaşılabacağı üzere örneklemdeki Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin çoğunluğunun 26 saat ve üzeri derse girdiği görülmektedir. Ders saati 15 saatten az olduğu için maaş karşılığı girmesi gereken dersini normalde dolduramayan Bilişim

Teknolojileri öğretmenleri idareci olarak görev yapmakta ya da FATİH Projesinin yürütüldüğü okullarda Okul BT Rehber Öğretmeni görevini yürütmektedirler.

Tablo 4.1.12 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Görev Yapılan Okul Sayısı	f	%	Geçerli(%)	Yığılmalı(%)
1	60	60,6	60,6	60,6
2	13	13,1	13,1	73,7
3 ve Üzeri	26	26,3	26,3	100,0
Toplam	99	100,0	100,0	

Tablo 4.1.12'ye bakıldığında örneklem grubundaki öğretmenlerin 60'ının (%60,6) 1 okulda görev yaptığı, 13'ünün (%13,1) 2 okulda görev yaptığı, 26'sının (%26,3) ise 3 ve üzeri okulda görev yaptığı görülmektedir.

Tablo 4.1.13 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Çalışılan Kurumlarda Yürütülen Görev Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Çalışılan Kurumlarda Yürütülen Görev	f	%	Geçerli(%)	Yığılmalı(%)
Sadece Branş / Meslek Dersi Öğretmeni	66	66,7	66,7	66,7
Okul BT Rehber Öğretmeni	20	20,2	20,2	86,9
Müdür / Müdür Yardımcısı	13	13,1	13,1	100,0
Toplam	99	100,0	100,0	

Tablo 4.1.13'e bakıldığında örneklem grubundaki öğretmenlerin 66'sının (%66,7) Sadece Branş / Meslek Dersi Öğretmeni olarak görev yaptığı, 20'sinin (%20,2) Okul BT Rehber Öğretmeni olarak görev yaptığı ve 13'ünün (%13,1) Müdür / Müdür Yardımcısı olarak görev yaptığı görülmektedir.

4.1.2. Örneklem Grubunun İçsel ve Dışsal İş Doyumu Maddelerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımlarına İlişkin Bulgular

Örneklemi oluşturan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyumuna ilişkin maddelere ait frekans ve yüzde dağılımları ile ilgili veriler tablo 4.1.14 ve tablo 4.1.15'te verilmiştir.

Tablo 4.1.14 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel İş Doyumuna İlişkin Maddelere Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Mesleğimden		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	f	4	18	19	51	7
	%	4,0	18,2	19,2	51,5	7,1
2. Bağımsız çalışma imkânım olmasından	f	5	8	19	55	12
	%	5,1	8,1	19,2	55,6	12,1
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânım olmasından	f	1	11	9	60	18
	%	1,0	11,1	9,1	60,6	18,2
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	f	6	11	20	47	15
	%	6,1	11,1	20,2	47,5	15,2
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	f	0	6	16	56	21
	%	0,0	6,1	1,2	56,6	21,2
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	f	0	7	20	46	26
	%	0,0	7,1	20,2	46,5	26,3
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	f	0	3	6	52	38
	%	0,0	3,0	6,1	52,5	38,4
10. Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	f	0	4	10	55	30
	%	0,0	4,0	10,1	55,6	30,3
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden	f	1	10	18	42	28
	%	1,0	10,1	18,2	42,4	28,3
15. Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi açısından	f	6	13	34	43	3
	%	6,1	13,1	34,3	43,4	3,0
16. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından	f	3	13	26	46	11
	%	3,0	13,1	26,3	46,5	11,1
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	f	2	5	29	44	19
	%	2,0	2,1	29,3	44,4	19,2

Tablo 4.1.14'e bakıldığında örneklem grubundaki öğretmenlerin içsel iş doyumuna ilişkin maddelerin frekans ve yüzdelik dağılımları incelendiğinde, Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel iş doyumunu ile ilgili olan maddelerden genellikle memnun oldukları görülmektedir. Bazı maddelerde ise kararsız oldukları ve düşük miktarlarda memnun olmadıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin %60,6'sı ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânları olmasından dolayı, %56,6'sı vicdani bir sorumluluk taşıma şansını kendilerine vermesinden dolayı, %55,6'sı bağımsız çalışma imkânları olmasından, yine %55,6'sı öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden dolayı, %52,5'i başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi açısından, %51,5'i kendisini her zaman meşgul etmesi bakımından, %47,5'i toplumda saygın bir kişi olma şansını kendisine vermesi bakımından, %46,5'i kendisine garantili bir gelecek sağlaması yönünden, yine %46,5'i mesleğini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından, %44,4'ü yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissinden, %43,4'ü kendi fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliğini kendisine vermesi açısından, %42,4'ü kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması yönünden memnun oldukları görüşünü belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin %38,4'ünün başkaları için bir şeyler yapabildiklerini hissetmeleri açısından, %30,3'ünün öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden, %28,3'ünün de kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şanslarının olması yönünden çok memnun oldukları görülmektedir.

Fakat öğretmenlerin %34,3'ünün kendi fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama serbestliğini kendilerine vermesi açısından, % 29,3'ünün yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissinden ve %26,3'ünün mesleğini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından ise kararsız oldukları görülmektedir.

Çok yüksek bir orana sahip olmasa da yaptığı işin kendisini her zaman meşgul etmesi bakımından bilişim teknolojileri öğretmenlerinin (%18,2)'sinin memnun olmadıkları, (%19,2)'sinin ise kararsız oldukları; ayrıca (%20,2)'sinin toplumda saygın bir kişi olma şansını kendisine vermesi bakımından ve yine (%20,2)'sinin kendisine garantili bir gelecek sağlaması yönünden kararsız oldukları görülmektedir.

Tablo 4.1.15 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Dışsal İş Doyumuna İlişkin Maddelere Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Mesleğimden		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Karasızım	Memnunum	Çok Memnunum
5. Yöneticimin, emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	f	3	10	19	55	12
	%	3,0	10,1	19,2	55,6	12,1
6. Yöneticimin, karar verme yeteneği bakımından	f	3	14	16	56	10
	%	3,0	14,1	16,2	56,6	10,1
12. İşlerimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	f	4	15	28	48	4
	%	4,0	15,2	28,3	48,5	4,0
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	f	10	16	29	34	10
	%	10,1	16,2	29,3	34,3	10,1
14. Terfi imkânının olması yönünden	f	8	26	28	32	5
	%	8,1	26,3	28,3	32,3	5,1
17. Çalışma ortamının fiziki şartları bakımından	f	12	33	25	23	6
	%	12,1	33,3	25,3	23,2	6,1
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	f	2	9	13	56	19
	%	2,0	9,1	13,1	56,6	19,2
19. Yaptığım işten dolayı takdir edilmem açısından	f	3	16	29	44	7
	%	3,0	16,2	29,3	44,4	7,1

Tablo 4.1.15'e bakıldığında örneklem grubundaki öğretmenlerin dışsal iş doyumuna ilişkin maddelerin frekans ve yüzdelik dağılımları incelendiğinde, Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin dışsal iş doyumuna ile ilgili olan maddelerden de birkaç madde dışında genellikle memnun oldukları görülmektedir. Örnek olarak, öğretmenlerin %56,6'sı yöneticilerinin karar verme yeteneği bakımından, yine %56,6'sı çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları bakımından, %55,6'sı yöneticilerinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından, %48,5'i işleriyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından, % 44,4'ü yaptığı işten dolayı takdir edilmesi açısından, %34,3'ü yaptığı iş karşılığında aldığı ücret yönünden ve %32,3'ü terfi imkânının olması yönünden memnun oldukları görüşünü belirtmişlerdir. Fakat öğretmenlerin %33,3'ü çalışma ortamının fiziki şartları bakımından, %26,3'ü terfi imkânlarının olmaması yönünden memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenlerin %34,3'ünün kendi fikir ve

kanaatlerini rahatça uygulama serbestliğini kendilerine vermesi açısından, %29,3'ünün yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret yönünden, %29,3'ünün yaptıkları işten dolayı takdir edilmeleri açısından, yine %29,3'ünün yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissi konusunda, %28,3'ü işleriyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından ve yine %28,3'ü terfi imkânının olması yönünden kararsız oldukları görülmektedir.

4.2. ARAŞTIRMANIN GENEL, İÇSEL VE DIŞSAL İŞ DOYUMUNA YÖNELİK ANALİZLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde öncelikle genel, içsel ve dışsal iş doyum puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerini içeren sonuçlar, ardından bu puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov testinin sonuçları verilmiştir. Daha sonra örnekleme oluşturan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin iş doyum ölçeğinden elde edilen genel, içsel ve dışsal iş doyum puanları ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmış ve aralarındaki ilişkilerle ilgili analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Örnekleme oluşturan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin iş doyum ölçeğinden elde edilen dışsal ve genel iş doyum puanlarının cinsiyet, medeni durum ve yaş değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Bağımsız Örneklem t Testi kullanılmıştır.

Örnekleme oluşturan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin iş doyum ölçeğinden elde edilen, içsel iş doyum puanlarının cinsiyet, medeni durum ve çalışılan kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre, dışsal ve genel iş doyum puanlarınsa çalışılan kurumdaki görev süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik Mann Whitney-U testi kullanılmıştır.

Örnekleme oluşturan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin iş doyum ölçeğinden elde edilen içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının çocuk sayısı, yaş, meslekteki deneyim, mezun olunan fakülte türü, görev yapılan kurum türü, girilen haftalık ders saati, görev yapılan okul sayısı ve çalışılan kurumlarda yürütülen görev değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi

kullanılmıştır. Kruskal-Wallis H testi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda, farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için gruplara ikişerli olarak non-parametrik Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Elde edilen p değerleri için her grubun kendi alfa yanılma yüzdesi (α) olduğundan; 0,05 değeri grup sayısına bölünerek Bonferroni düzeltmesi yapılmış ve sonuçlar bu değere göre incelenmiştir.

Tablo 4.2.1 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerine Uygulanan İş Doyum Ölçeği İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanlarının N , $\bar{x}$, SS , $Sh_{\bar{x}}$ Değerlerine Ait Sonuçlar

Puanlar	N	$\bar{x}$	SS	$Sh_{\bar{x}}$
İçsel İş Doyum	99	44,8485	6,4069	,6440
Dışsal İş Doyum	99	26,8081	4,8962	,4921
Genel İş Doyum	99	71,6566	10,5184	1,0571

Tablo 4.2.1’de örneklem grubundaki öğretmenlere uygulanan iş doyum ölçeğinden elde edilen veri sayısı (N), aritmetik ortalama ($\bar{x}$), standart sapma (SS) ve aritmetik ortalamanın standart hata değeri ($Sh_{\bar{x}}$) gösterilmiştir. Tabloya bakıldığında içsel iş doyum puanları aritmetik ortalamasının ($\bar{x}=44,85$), dışsal iş doyum puanları aritmetik ortalamasının ($\bar{x}=26,81$) ve genel iş doyum puanları aritmetik ortalamasının ($\bar{x}=71,66$) olduğu ve her üçünün de ortalama iş doyum düzeyini gösterdiği görülmektedir. Ayrıca dışsal ve genel iş doyum puanlarının yüksek iş doyum düzeyine yakın değerlerde olduğu, içsel iş doyum puanının ise neredeyse yüksek iş doyum düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2.2 Örneklemi Oluşturan Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerine Uygulanan İş Doyum Ölçeğinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanlarının Normal Dağılım Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testine Ait Sonuçlar

Değerler	İçsel İş Doyum	Dışsal İş Doyum	Genel İş Doyum
N	99	99	99
$\bar{x}$	44,8485	26,8081	71,6566
SS	6,4069	4,8962	10,5184
Çarpıklık	-,668	-,132	-,396
Basıklık	,756	-,022	,178
Kolmogorov-Smirnov Z Testi	,106	,061	,087
p	,008*	,200	,065

Tablo 4.2.2’de örneklem grubundaki öğretmenlere uygulanan iş doyum ölçeğinden elde edilen içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla incelenen Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları gösterilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda; içsel iş doyum faktörünün p değerinin 0.05 anlamlılık seviyesinin altında kaldığı görülmüştür ($p=0,008 < 0,05$). İçsel iş doyum puanları normal dağılmadığı için homojenliğin ve grup sayılarının incelenmesine gerek kalmamış ve içsel iş doyumuyla ilgili tüm analizlerde non-parametrik testler kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4.2.3 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testine Ait Sonuçlar

Puan	Cinsiyet	N	$\bar{x}$ sıra	$\sum$ sıra	U	z	p
İçsel İş Doyum	Erkek	64	52,86	3383,00	937,000	-1,342	,180
	Kadın	35	44,77	1567,00			

Tablo 4.2.3’e bakıldığında iş doyum ölçeğinin içsel iş doyum puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testi sonucunda erkek ve kadın öğretmenlerin içsel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.4 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem t Testine Ait Sonuçlar

Puan	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	$Sh_{\bar{x}}$	Levene Testi		t Testi		
						F	p	t	Sd	p
Dışsal İş Doyum	Erkek	64	26,7656	4,88516	,61065	,016	,899	-,116	97	,908
	Kadın	35	26,8857	4,98687	,84294					

Tablo 4.2.4’e bakıldığında puanlar arasındaki fark test edilmeden önce yapılan Levene testi sonucunda tüm verilerin homojen dağıldığı saptanmıştır ($p>0,05$). Sonrasında iş doyum ölçeğinin dışsal iş doyum puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t testi

sonucunda erkek ve kadın öğretmenlerin dışsal iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.5 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem t Testine Ait Sonuçlar

Puan	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	$Sh_{\bar{x}}$	Levene Testi		t Testi		
						F	p	t	Sd	p
Genel İş Doyum	Erkek	64	72,1875	10,39822	1,29978	,009	,925	,677	97	,500
	Kadın	35	70,6857	10,81875	1,82870					

Tablo 4.2.5'e bakıldığında puanlar arasındaki fark test edilmeden önce yapılan Levene testi sonucunda tüm verilerin homojen dağıldığı saptanmıştır ($p>0,05$). Sonrasında iş doyum ölçeğinin genel iş doyum puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda erkek ve kadın öğretmenlerin genel iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.6 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testine Ait Sonuçlar

Puan	Medeni Durum	N	$\bar{x}$ sıra	Σ sıra	U	z	p
İçsel İş Doyum	Evli	60	45,60	2736,00	906,000	-1,894	,058
	Bekâr	39	56,77	2214,00			

Tablo 4.2.6'ya bakıldığında iş doyum ölçeğinin içsel iş doyum puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testi sonucunda evli ve bekâr öğretmenlerin içsel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.7 İş Doyum Dışsal İş Doyum Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem t Testine Ait Sonuçlar

Puan	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	$Sh_{\bar{x}}$	Levene Testi		t Testi		
						F	p	t	Sd	p
Dışsal İş Doyum	Evli	60	25,8000	4,77564	,61653	,003	,960	-2,616	97	,010*
	Bekâr	39	28,3590	4,72667	,75687					

Tablo 4.2.7'ye bakıldığında puanlar arasındaki fark test edilmeden önce yapılan Levene testi sonucunda tüm verilerin homojen dağıldığı saptanmıştır ($p>0,05$). Sonrasında iş doyum ölçeğinin dışsal iş doyum puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda evli ve bekâr Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin dışsal iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bir fark bulunmuştur ($t=-2,616$, $p=0,01$). Tablodaki veriler incelendiğinde bekâr öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeylerinin, evli öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.2.8 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem t Testine Ait Sonuçlar

Puan	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	$Sh_{\bar{x}}$	Levene Testi		t Testi		
						F	p	t	Sd	p
Genel İş Doyum	Evli	60	69,9667	9,77192	1,26155	,290	,591	-2,013	97	,047*
	Bekâr	39	74,2564	11,20789	1,79470					

Tablo 4.2.8'e bakıldığında puanlar arasındaki fark test edilmeden önce yapılan Levene testi sonucunda tüm verilerin homojen dağıldığı saptanmıştır ($p>0,05$). Sonrasında iş doyum ölçeğinin genel iş doyum puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda evli ve bekâr Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin genel iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bir fark bulunmuştur ($t=-2,013$, $p=0,047$). Tablodaki veriler incelendiğinde bekâr öğretmenlerin

genel iş doyum düzeylerinin, evli öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.2.9 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Çocuk Sayısı	N	$\bar{x}$ sıra	χ^2	Sd	p
İçsel İş Doyum	0 Çocuk	17	29,38	2,437	2	,296
	1 Çocuk	29	28,12			
	2 Çocuk	14	36,79			

Tablo 4.2.9'a bakıldığında iş doyum ölçeğinin içsel iş doyum puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda çocuk sayısı 0, 1 ve 2 olan öğretmenlerin içsel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.10 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Çocuk Sayısı	N	$\bar{x}$ sıra	χ^2	Sd	p
Dışsal İş Doyum	0 Çocuk	17	29,88	1,923	2	,382
	1 Çocuk	29	28,21			
	2 Çocuk	14	36,00			

Tablo 4.2.10'a bakıldığında iş doyum ölçeğinin dışsal iş doyum puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda çocuk sayısı 0, 1 ve 2 olan öğretmenlerin dışsal iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.11 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Çocuk Sayısı	N	$\bar{x}$ sıra	x^2	Sd	p
Genel İş Doyum	0 Çocuk	17	28,74	2,512	2	,285
	1 Çocuk	29	28,41			
	2 Çocuk	14	36,96			

Tablo 4.2.11'e bakıldığında iş doyum ölçeğinin genel iş doyum puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda çocuk sayısı 0, 1 ve 2 olan öğretmenlerin genel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.12 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Yaş	N	$\bar{x}$ sıra	x^2	Sd	p
İçsel İş Doyum	20-30 Yaş	57	54,04	2,683	2	,261
	31-40 Yaş	33	44,86			
	41 ve Üzeri Yaş	9	43,28			

Tablo 4.2.12'ye bakıldığında iş doyum ölçeğinin içsel iş doyum puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testi sonucunda 20-30 yaş, 31-40 yaş ile 41 ve üzeri yaş gruplarında olan öğretmenlerin içsel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.13 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Yaş	N	$\bar{x}$ sıra	x^2	Sd	p
Dışsal İş Doyum	20-30 Yaş	57	55,41	4,799	2	,091
	31-40 Yaş	33	42,86			
	41 ve Üzeri Yaş	9	41,89			

Tablo 4.2.12'ye bakıldığında iş doyum ölçeğinin dışsal iş doyum puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testi sonucunda 20-30 yaş, 31-40 yaş ile 41 ve üzeri yaş gruplarında olan öğretmenlerin dışsal iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.14 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Yaş	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	Sd	p
Genel İş Doyum	20-30 Yaş	57	54,87	3,882	2	,144
	31-40 Yaş	33	43,68			
	41 ve Üzeri Yaş	9	42,33			

Tablo 4.2.12'ye bakıldığında iş doyum ölçeğinin genel iş doyum puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testi sonucunda 20-30 yaş, 31-40 yaş ile 41 ve üzeri yaş gruplarında olan öğretmenlerin genel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.15 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Meslekteki Deneyim Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Meslekteki Deneyim	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	Sd	p
İçsel İş Doyum	0-5 Yıl	39	59,78	7,497	2	,024*
	6-10 Yıl	42	43,81			
	11 ve Üzeri Yıl	18	43,25			

Tablo 4.2.15'e bakıldığında iş doyum ölçeğinin içsel iş doyum puanlarının meslekteki deneyim değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda meslekteki deneyimi 0-5 yıl, 6-10 yıl ile 11 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin içsel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bir fark bulunmuştur ($x^2=7,497$, $p=0,024$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak üzere Mann-Whitney U testi

yapılmıştır. Karşılaştırılan grup sayısı 3 olduğundan, her bir Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U testinde dikkate alınacak önemlilik seviyesi $p/3 = 0.05/3 = 0.0167$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.2.16 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Meslekteki Deneyim Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testlerine Ait Sonuçlar

Gruplar	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
0-5 Yıl ile 6-10 Yıl (1)	552,000	-2,529	,011*
0-5 Yıl ile 11 ve Üzeri Yıl (2)	236,500	-1,969	,049
6-10 Yıl ile 11 ve Üzeri Yıl (3)	371,000	-,113	,910

Tablo 4.2.16’da iş doyum ölçeğinin içsel iş doyum puanlarının meslekteki deneyim değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testlerine ait sonuçlar incelendiğinde sadece “0-5 yıl ile 6-10 yıl” grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,0167$) bir fark bulunmuştur ($z_1 = -2,529$, $p_1 = 0,011$). Diğer iki grup karşılaştırmaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,0167$).

Tablo 4.2.17 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Meslekteki Deneyim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Meslekteki Deneyim	<i>N</i>	$\bar{x}_{\text{sıra}}$	χ^2	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Dışsal İş Doyum	0-5 Yıl	39	60,88	9,997	2	,007*
	6-10 Yıl	42	44,98			
	11 ve Üzeri Yıl	18	38,14			

Tablo 4.2.17’ye bakıldığında iş doyum ölçeğinin dışsal iş doyum puanlarının meslekteki deneyim değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda meslekteki deneyimi 0-5 yıl, 6-10 yıl ile 11 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin dışsal iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) bir fark bulunmuştur ($\chi^2 = 9,997$, $p = 0,007$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak üzere Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Karşılaştırılan grup sayısı 3 olduğundan, her bir Bonferroni düzeltmeli

Mann-Whitney U testinde dikkate alınacak önemlilik seviyesi $p/3 = 0,05/3 = 0,0167$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.2.18 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Meslekteki Deneyim Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testlerine Ait Sonuçlar

Gruplar	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
0-5 Yıl ile 6-10 Yıl (1)	554,500	-2,506	,012*
0-5 Yıl ile 11 ve Üzeri Yıl(2)	191,000	-2,753	,006*
6-10 Yıl ile 11 ve Üzeri Yıl (3)	324,500	-,866	,387

Tablo 4.2.17’de iş doyum ölçeğinin dışsal iş doyum puanlarının meslekteki deneyim değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testlerine ait sonuçlar incelendiğinde “0-5 yıl ile 6-10 yıl” ve “0-5 yıl ile 11 ve üzeri yıl” grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,0167$) bir fark bulunmuştur ($z_1 = -2,506$, $p_1 = 0,012$; $z_2 = -2,753$, $p_2 = 0,006$). Diğer iki grup karşılaştırması arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,0167$).

Tablo 4.2.19 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Meslekteki Deneyim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Meslekteki Deneyim	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Genel İş Doyum	0-5 Yıl	39	61,56	10,564	2	,005*
	6-10 Yıl	42	43,31			
	11 ve Üzeri Yıl	18	40,56			

Tablo 4.2.19’a bakıldığında iş doyum ölçeğinin genel iş doyum puanlarının meslekteki deneyim değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda meslekteki deneyimi 0-5 yıl, 6-10 yıl ile 11 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin genel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) bir fark bulunmuştur ($x^2 = 10,564$, $p = 0,005$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak üzere Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Karşılaştırılan grup sayısı 3 olduğundan, her bir Bonferroni düzeltmeli

Mann-Whitney U testinde dikkate alınacak önemlilik seviyesi $p/3 = 0.05/3 = 0.0167$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.2.20 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Meslekteki Deneyim Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testlerine Ait Sonuçlar

Gruplar	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
0-5 Yıl ile 6-10 Yıl	512,500	-2,900	,004*
0-5 Yıl ile 11 ve Üzeri Yıl	206,500	-2,483	,013*
6-10 Yıl ile 11 ve Üzeri Yıl	352,500	-,412	,680

Tablo 4.2.20’de iş doyum ölçeğinin genel iş doyum puanlarının meslekteki deneyim değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testlerine ait sonuçlar incelendiğinde “0-5 yıl ile 6-10 yıl” ve “0-5 yıl ile 11 ve üzeri yıl” grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,0167$) bir fark bulunmuştur ($z_1 = -2,900$, $p_1 = 0,004$; $z_2 = -2,483$, $p_2 = 0,013$). Diğer iki grup karşılaştırması arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,0167$).

Tablo 4.2.21 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testine Ait Sonuçlar

Puan	Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi				<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$				
İçsel İş Doyum	0-5 Yıl	86	50,58	4349,50	509,500	-,514	,607
	6 ve Üzeri Yıl	13	46,19	600,50			

Tablo 4.2.21’e bakıldığında iş doyum ölçeğinin içsel iş doyum puanlarının çalışılan kurumdaki görev süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testi sonucunda 0-5 yıl ile 6 ve üzeri yıl gruplarında olan öğretmenlerin içsel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4.2.22 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testine Ait Sonuçlar

Puan	Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Dışsal İş Doyum	0-5 Yıl	86	52,63	4526,00	333,000	-2,346	,019*
	6 ve Üzeri Yıl	13	32,62	424,00			

Tablo 4.2.22'ye bakıldığında iş doyum ölçeğinin dışsal iş doyum puanlarının çalışılan kurumdaki görev süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testi sonucunda 0-5 yıl ile 6 ve üzeri yıl gruplarında olan öğretmenlerin dışsal iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) bir fark bulunmuştur ($z = -2,346$, $p = 0,019$). Tablodaki veriler incelendiğinde 0-5 yıl grubunda olan öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeylerinin, 6 ve üzeri yıl grubunda olan öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.2.23 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testine Ait Sonuçlar

Puan	Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Genel İş Doyum	0-5 Yıl	86	51,74	4450,00	409,000	-1,555	,120
	6 ve Üzeri Yıl	13	38,46	500,00			

Tablo 4.2.23'e bakıldığında iş doyum ölçeğinin genel iş doyum puanlarının çalışılan kurumdaki görev süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testi sonucunda 0-5 yıl ile 6 ve üzeri yıl gruplarında olan öğretmenlerin genel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4.2.24 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Mezun Olunan Fakülte Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Mezun Olunan Fakülte Türü	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	Sd	p
İçsel İş Doyum	Eğitim Fakültesi	44	50,43	,332	2	,847
	Teknik Eğitim Fakültesi	50	48,97			
	Diğer	5	56,50			

Tablo 4.2.24'e bakıldığında iş doyum ölçeğinin içsel iş doyum puanlarının mezun olunan fakülte türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda Eğitim Fakültesi, Teknik Eğitim Fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin içsel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.25 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Mezun Olunan Fakülte Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Mezun Olunan Fakülte Türü	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	Sd	p
Dışsal İş Doyum	Eğitim Fakültesi	44	49,01	,123	2	,940
	Teknik Eğitim Fakültesi	50	51,00			
	Diğer	5	48,70			

Tablo 4.2.25'e bakıldığında iş doyum ölçeğinin dışsal iş doyum puanlarının mezun olunan fakülte türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda Eğitim Fakültesi, Teknik Eğitim Fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin dışsal iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.26 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Mezun Olunan Fakülte Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Mezun Olunan Fakülte Türü	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	Sd	p
Genel İş Doyum	Eğitim Fakültesi	44	49,51	,115	2	,944
	Teknik Eğitim Fakültesi	50	50,02			
	Diğer	5	54,10			

Tablo 4.2.26'ya bakıldığında iş doyum ölçeğinin genel iş doyum puanlarının mezun olunan fakülte türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda Eğitim Fakültesi, Teknik Eğitim Fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin genel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.27 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Görev Yapılan Kurum Türü	N	$\bar{x}_{\text{sıra}}$	χ^2	Sd	p
İçsel İş Doyum	Ortaokul	35	56,23	2,654	2	,265
	Meslek Lisesi	56	47,02			
	Diğer Liseler	8	43,63			

Tablo 4.2.27'ye bakıldığında iş doyum ölçeğinin içsel iş doyum puanlarının görev yapılan kurum türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda ortaokul, meslek lisesi ve diğer liselerde görev yapan öğretmenlerin içsel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.28 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Görev Yapılan Kurum Türü	N	$\bar{x}_{\text{sıra}}$	χ^2	Sd	p
Dışsal İş Doyum	Ortaokul	35	55,73	2,413	2	,299
	Meslek Lisesi	56	47,54			
	Diğer Liseler	8	42,13			

Tablo 4.2.28'e bakıldığında iş doyum ölçeğinin dışsal iş doyum puanlarının görev yapılan kurum türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda ortaokul, meslek lisesi ve diğer liselerde görev yapan öğretmenlerin dışsal iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.29 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Görev Yapılan Kurum Türü	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	Sd	p
Genel İş Doyum	Ortaokul	35	56,44	3,077	2	,215
	Meslek Lisesi	56	47,28			
	Diğer Liseler	8	40,88			

Tablo 4.2.29'a bakıldığında iş doyum ölçeğinin genel iş doyum puanlarının görev yapılan kurum türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda ortaokul, meslek lisesi ve diğer liselerde görev yapan öğretmenlerin genel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.30 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Girilen Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Girilen Haftalık Ders Saati	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	Sd	p
İçsel İş Doyum	0-15 Saat	29	48,41	,162	2	,922
	16-25 Saat	14	51,96			
	26 ve Üzeri Saat	56	50,33			

Tablo 4.2.30'a bakıldığında iş doyum ölçeğinin içsel iş doyum puanlarının girilen haftalık ders saati değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda 0-15 saat, 15-25 saat ile 26 ve üzeri saat derse giren öğretmenlerin içsel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.31 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Girilen Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Görev Yapılan Kurum Türü	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	Sd	p
Dışsal İş Doyum	0-15 Saat	29	45,17	1,166	2	,558
	15-25 Saat	14	51,64			
	26 ve Üzeri Saat	56	52,09			

Tablo 4.2.31'e bakıldığında iş doyum ölçeğinin dışsal iş doyum puanlarının girilen haftalık ders saati değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda 0-15 saat, 15-25 saat ile 26 ve üzeri saat derse giren öğretmenlerin dışsal iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.32 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Girilen Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Görev Yapılan Kurum Türü	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	Sd	p
Genel İş Doyum	0-15 Saat	29	46,53	,603	2	,740
	15-25 Saat	14	51,93			
	26 ve Üzeri Saat	56	51,31			

Tablo 4.2.32'ye bakıldığında iş doyum ölçeğinin genel iş doyum puanlarının girilen haftalık ders saati değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda 0-15 saat, 15-25 saat ile 26 ve üzeri saat derse giren öğretmenlerin genel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.33 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Görev Yapılan Okul Sayısı	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	Sd	p
İçsel İş Doyum	1	60	57,93	13,129	2	,001*
	2	13	45,65			
	3 ve Üzeri	26	33,87			

Tablo 4.2.33'e bakıldığında iş doyum ölçeğinin içsel iş doyum puanlarının görev yapılan okul sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda 1, 2 ile 3 ve üzeri okulda görev yapan öğretmenlerin içsel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı ($p<0,05$) bir fark bulunmuştur ($x^2=13,129$, $p=0,001$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak üzere Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Karşılaştırılan grup sayısı 3 olduğundan, her bir Bonferroni düzeltmeli

Mann-Whitney U testinde dikkate alınacak önemlilik seviyesi $p/3 = 0.05/3 = 0.0167$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.2.34 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testlerine Ait Sonuçlar

Gruplar	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
1 Okul ile 2 Okul (1)	285,500	-1,510	,131
1 Okul ile 3 ve Üzeri Okul (2)	408,500	-3,501	,000*
2 Okul ile 3 ve Üzeri Okul (3)	121,000	-1,433	,152

Tablo 4.2.34’de iş doyum ölçeğinin içsel iş doyum puanlarının meslekteki deneyim değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testlerine ait sonuçlar incelendiğinde sadece “1 okul” ile “3 ve üzeri okul” grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,0167$) bir fark bulunmuştur ($z_2 = -3,501$, $p_2 = 0,000$). Diğer iki grup karşılaştırmaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,0167$).

Tablo 4.2.35 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Görev Yapılan Okul Sayısı	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Dışsal İş Doyum	1	60	56,88	8,800	2	,012*
	2	13	40,23			
	3 ve Üzeri	26	39,00			

Tablo 4.2.35’e bakıldığında iş doyum ölçeğinin dışsal iş doyum puanlarının görev yapılan okul sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda 1, 2 ile 3 ve üzeri okulda görev yapan öğretmenlerin dışsal iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) bir fark bulunmuştur ($\chi^2 = 12,450$, $p = 0,002$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak üzere Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Karşılaştırılan grup sayısı 3 olduğundan, her bir Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U testinde dikkate alınacak önemlilik seviyesi $p/3 = 0.05/3 = 0.0167$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.2.36 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testlerine Ait Sonuçlar

Gruplar	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
1 Okul ile 2 Okul (1)	264,500	-1,814	,070
1 Okul ile 3 ve Üzeri Okul (2)	492,500	-2,710	,007*
2 Okul ile 3 ve Üzeri Okul (3)	167,500	-,045	,964

Tablo 4.2.36’da iş doyum ölçeğinin dışsal iş doyum puanlarının meslekteki deneyim değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testlerine ait sonuçlar incelendiğinde sadece “1 okul” ile “3 ve üzeri okul” grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,0167$) bir fark bulunmuştur ($z_2 = -2,710$, $p_2 = 0,007$). Diğer iki grup karşılaştırmaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,0167$).

Tablo 4.2.37 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Görev Yapılan Okul Sayısı	<i>N</i>	$\bar{x}_{\text{sıra}}$	χ^2	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Genel İş Doyum	1	60	58,06	12,450	2	,002*
	2	13	41,92			
	3 ve Üzeri	26	35,44			

Tablo 4.2.37’ye bakıldığında iş doyum ölçeğinin genel iş doyum puanlarının görev yapılan okul sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda 1, 2 ile 3 ve üzeri okulda görev yapan öğretmenlerin genel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) bir fark bulunmuştur ($\chi^2 = 12,450$, $p = 0,002$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak üzere Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Karşılaştırılan grup sayısı 3 olduğundan, her bir Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U testinde dikkate alınacak önemlilik seviyesi $p/3 = 0,05/3 = 0,0167$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.2.38 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann-Whitney U Testlerine Ait Sonuçlar

Gruplar	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
1 Okul ile 2 Okul (1)	256,000	-1,935	,053
1 Okul ile 3 ve Üzeri Okul (2)	430,500	-3,290	,001*
2 Okul ile 3 ve Üzeri Okul (3)	140,000	-,865	,387

Tablo 4.2.38’de iş doyum ölçeğinin genel iş doyum puanlarının meslekteki deneyim değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testlerine ait sonuçlar incelendiğinde sadece “1 okul” ile “3 ve üzeri okul” grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,0167$) bir fark bulunmuştur ($z_2 = -3,290$, $p_2 = 0,001$). Diğer iki grup karşılaştırmaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,0167$).

Tablo 4.2.39 İş Doyum Ölçeğinin İçsel İş Doyum Puanlarının Çalışılan Kurumlarda Yürütülen Görev Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Çalışılan Kurumlarda Yürütülen Görev	<i>N</i>	$\bar{x}_{\text{sıra}}$	χ^2	<i>Sd</i>	<i>p</i>
İçsel İş Doyum	Sadece Branş / Meslek Dersi Öğretmeni	66	52,44	2,767	2	,251
	Okul BT Rehber Öğretmeni	20	40,48			
	Müdür / Müdür Yardımcısı	13	52,27			

Tablo 4.2.39’a bakıldığında iş doyum ölçeğinin içsel iş doyum puanlarının çalışılan kurumlarda yürütülen görev değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda “Sadece Branş / Meslek Dersi Öğretmeni”, “Okul BT Rehber Öğretmeni” ile “Müdür / Müdür Yardımcısı” gruplarının içsel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4.2.40 İş Doyum Ölçeğinin Dışsal İş Doyum Puanlarının Çalışılan Kurumlarda Yürütülen Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Çalışılan Kurumlarda Yürütülen Görev	N	$\bar{x}$ sıra	χ^2	Sd	p
Dışsal İş Doyum	Sadece Branş / Meslek Dersi Öğretmeni	66	53,52	3,669	2	,160
	Okul BT Rehber Öğretmeni	20	39,63			
	Müdür / Müdür Yardımcısı	13	48,12			

Tablo 4.2.40'a bakıldığında iş doyum ölçeğinin dışsal iş doyum puanlarının çalışılan kurumlarda yürütülen görev değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda “Sadece Branş / Meslek Dersi Öğretmeni”, “Okul BT Rehber Öğretmeni” ile “Müdür / Müdür Yardımcısı” gruplarının dışsal iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.41 İş Doyum Ölçeğinin Genel İş Doyum Puanlarının Çalışılan Kurumlarda Yürütülen Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal-Wallis H Testine Ait Sonuçlar

Puan	Çalışılan Kurumlarda Yürütülen Görev	N	$\bar{x}$ sıra	χ^2	Sd	p
Genel İş Doyum	Sadece Branş / Meslek Dersi Öğretmeni	66	53,21	4,022	2	,134
	Okul BT Rehber Öğretmeni	20	38,58			
	Müdür / Müdür Yardımcısı	13	51,27			

Tablo 4.2.41'e bakıldığında iş doyum ölçeğinin genel iş doyum puanlarının çalışılan kurumlarda yürütülen görev değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda “Sadece Branş / Meslek Dersi Öğretmeni”, “Okul BT Rehber Öğretmeni” ile “Müdür / Müdür Yardımcısı” gruplarının genel iş doyum puanlarının sıralamalar ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

BÖLÜM 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sürecinden elde edilen bulgulara ilişkin sonuçlara ve bu sonuçlar kapsamında uygulayıcılar ile araştırmacılar için bazı önerilere yer verilmektedir.

5.1. SONUÇLAR

Araştırmanın bu bölümünde ilk olarak örneklem grubundaki Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin genel yapısını gösteren demografik özellikleri ile içsel ve dışsal iş doyumu maddelerine ait bulgulara ilişkin sonuçlar verilmiştir. Son olarak da araştırmanın içsel, dışsal ve genel iş doyumuna yönelik analizlere ait bulgulara ilişkin sonuçlar araştırmanın amaçları doğrultusunda verilmiştir.

5.1.1. Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri ile İçsel ve Dışsal İş Doyumu Maddelerine Ait Bulgulara İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde ilk olarak Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin genel yapısını gösteren demografik özelliklere ait bulgulara ilişkin sonuçlar verilmiş, sonrasında ise içsel ve dışsal iş doyumu maddelerine ait bulgulara ilişkin sonuçlar verilmiştir.

5.1.1.1 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Ait Bulgulara İlişkin Sonuçlar

Örneklem grubundaki öğretmenlerin çoğunluğunu (%64,6) erkek öğretmenler oluşturmaktadır.

Örneklem grubundaki öğretmenlerin çoğunluğunu (%60,6) evli öğretmenler oluşturmakta ve evli öğretmenlerin çoğunun (%48,3) 1 çocuğu bulunmaktadır. Evli öğretmenlerin dörtte birine yakınınsa (%23,3) 2 çocuğu bulunmaktadır.

Örneklem grubundaki öğretmenlerin çoğunluğunu (%57,6) 20-30 yaş grubundaki genç öğretmenler oluşturmaktadır. Küçük bir bölümü ise (%9,1) 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerden oluşmaktadır.

Meslekteki deneyim sürelerine bakıldığında en büyük grubu (%42,4) öğretmenlik mesleğini 6-10 yıldır yapanların oluşturduğu, en küçük grubuysa (%18,2) öğretmenlik mesleğini 11 ve üzeri yıldır yapanların oluşturduğu görülmektedir.

Şu an çalışılan kurumdaki görev sürelerine bakıldığında örneklem grubundaki öğretmenlerin çok büyük bir bölümünün (%86,9) 0-5 yıl grubunda bulunduğu, sadece az bir bölümünün (%13,1) 6 ve üzeri yıl grubunda bulunduğu görülmektedir.

Örneklem grubundaki öğretmenlerin tamamına yakınının (%98) lisans mezunu olduğu, sadece (%1)'inin yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Örneklem grubundaki öğretmenlerin çoğunluğunun (%50,5) Teknik Eğitim Fakültesi mezunu olduğu ve sadece (%5,1)'inin diğer bir fakülteden mezun olduğu görülmektedir.

Örneklem grubundaki öğretmenlerin çoğunluğunun (%56,6) meslek liselerinde görev yaptığı, küçük bir bölümününse (%8,1) diğer liselerde görev yaptığı görülmektedir.

Örneklem grubundaki öğretmenlerin girdikleri haftalık ders saatlerine bakıldığında çoğunluğunun (%56,6) 26 ve üzeri saat derse girdiğini, (%14,1)'ininse 16-25 saat arası derse girdiği görülmektedir.

Örneklem grubundaki öğretmenlerin çoğunluğunun (%60,6) 1 okulda görev yaptığı, (%13,1)'inin ise 2 okulda görev yaptığı görülmektedir.

Örneklem grubundaki öğretmenlerin çoğunluğunun (%66,7) sadece branş / meslek dersi öğretmeni olarak görev yaptığı, (%13,1)'inin ise müdür / müdür yardımcısı olarak görev yaptığı görülmektedir.

5.1.1.2 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel ve Dışsal İş Doyumu Maddelerine Ait Bulgulara İlişkin Sonuçlar

Örneklem grubundaki Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin çoğunluğunun Minnesota İş Doyum Ölçeği'ndeki içsel iş doyumunu ile ilgili olan maddelerden Memnun oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin içsel iş doyumunu ile ilgili Memnun oldukları

maddeler içerisinde en çok (%60,6) “3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânım olmasından” maddesinden Memnun oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin Çok Memnun olduklarını belirttikleri maddeler içerisindeyse en çok (%38,4) “9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından” maddesinden Çok Memnun oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin Kararsız olduklarını belirttikleri maddeler içerisindeyse en çok (%34,3) “15. Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi açısından” maddesinden Kararsız oldukları görülmüştür.

Örneklem grubundaki Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin birkaç madde dışında Minnesota İş Doyum Ölçeği’ndeki dışsal iş doyumunu ile ilgili olan maddelerden de Memnun oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin dışsal iş doyumunu ile ilgili Memnun oldukları maddeler içerisinde en çok (%56,6) “6. Yöneticimin, karar verme yeteneği bakımından” ve “18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından” maddelerinden Memnun oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin Memnun Olmadıklarını belirttikleri maddeler içerisindeyse en çok (%33,3) “17. Çalışma ortamımın fiziki şartları bakımından” maddesinden Memnun Olmadıkları görülmüştür. Öğretmenlerin Kararsız olduklarını belirttikleri maddeler içerisindeyse en çok (%29,3) “13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” maddesinden Kararsız oldukları görülmüştür.

5.1.2. Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyumuna Yönelik Analizlere Ait Bulgulara İlişkin Sonuçlar

Örneklemde yer alan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerini ve bunların demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediklerini saptama amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

5.1.2.1 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanlarına İlişkin Sonuçlar

Örneklemde yer alan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının üçünün de Ortalama iş doyum düzeyini gösterdiği görülmektedir. Ayrıca dışsal ve genel iş doyum puanlarının Yüksek iş doyum düzeyine yakın

değerlerde olduğu, içsel iş doyum puanlarının ise Yüksek iş doyum düzeyine çok yakın bir sınırdaki olduğu görülmüştür.

5.1.2.2 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Örnekleme yer alan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda; içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının erkek ve kadın öğretmenlere göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür. Fakat erkek öğretmenlerin içsel ve genel iş doyum puanlarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

5.1.2.3 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Medeni Durum Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Örnekleme yer alan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda; içsel iş doyum puanlarının evli ve bekâr öğretmenlere göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmektedir. Dışsal ve genel iş doyum puanlarının ise evli ve bekâr öğretmenlere göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaştığı görülmektedir. Bekâr öğretmenlerin dışsal ve genel iş doyum puanlarının evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum evli öğretmenlerin dışsal faktörlerden bekâr öğretmenlere göre daha fazla etkilendiğini göstermektedir.

5.1.2.4 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Çocuk Sayısı Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Örnekleme yer alan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda; içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının çocuk sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür. Fakat 2 çocuk sahibi öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının, hiç çocuğu olmayanlar ile 1 çocuğu olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

5.1.2.5 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Örnekleme yer alan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda; içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür. Fakat 20-30 yaş grubundaki öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının, 31-40 yaş ile 41 ve üzeri yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre mesleğe yeni başlayan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin iş doyumları yüksekken, yaş ilerledikçe iş doyumları azalmaktadır.

5.1.2.6 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Meslekteki Deneyim Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Örnekleme yer alan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının meslekteki deneyim değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda; içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının mesleki deneyime göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda; içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının meslekteki deneyime göre 0-5 yıl ile 6-10 yıl mesleki deneyime sahip olanlar arasında ve 0-5 yıl mesleki deneyime sahip olanların lehine, ayrıca dışsal ve genel iş doyum puanlarının mesleki deneyime göre 0-5 yıl ile 11 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahip olanlar arasında ve yine 0-5 yıl mesleki deneyime sahip olanların lehine olduğu görülmüştür. Buna göre mesleğin ilk 5 yılında iş doyumları yüksekken, meslekteki deneyim arttıkça iş doyumunu azalmaktadır.

5.1.2.7 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Örnekleme yer alan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının çalışılan kurumdaki görev süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda; içsel ve genel iş doyum puanlarının çalışılan kurumdaki görev süreleri farklı öğretmenlere göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmektedir. Dışsal iş doyum puanlarının ise

çalışılan kurumdaki görev süreleri farklı öğretmenlere göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaştığı görülmektedir. Çalışılan kurumdaki görev süreleri 0-5 yıl olan öğretmenlerin dışsal iş doyum puanlarının, görev süreleri 6 ve üzeri yıl olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

5.1.2.8 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Mezun Olunan Fakülte Türü Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Örnekleme yer alan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının mezun olunan fakülte türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda; içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının mezun olunan fakülte türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür. Fakat diğer grubundaki öğretmenlerin içsel ve genel iş doyum puanlarının, Eğitim Fakültesi ile Teknik Eğitim Fakültesi gruplarındaki öğretmenlerin puanlarına göre göre; ayrıca Teknik Eğitim Fakültesi grubundaki öğretmenlerin dışsal iş doyum puanlarının Eğitim Fakültesi ve diğer gruplarındaki öğretmenlerin puanlarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

5.1.2.9 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Örnekleme yer alan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının görev yapılan kurum türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda; içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının görev yapılan kurum türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür. Fakat ortaokullarda çalışan öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının, meslek liseleri ile diğer liselerde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

5.1.2.10 Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doyum Puanları ile Girilen Haftalık Ders Saati Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Örnekleme yer alan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının girilen haftalık ders saati değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda; içsel, dışsal ve genel iş

doym puanlarının girilen haftalık ders saati değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür. Fakat 0-15 saat arası derse giren ğretmenlerin (Müdür / Müdür Yardımcısı ve maaş karşılığı dersini dolduramadığı için Okul BT Rehber ğretmenliği yapanlar) içsel, dışsal ve genel iş doym puanlarının, 16-25 saat arası derse girenler ile 26 ve üzeri saat derse giren öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmüştür.

5.1.2.11 Bilişim Teknolojileri ğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doym Puanları ile Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine İlişkin Sonuçlar

rneklemde yer alan Bilişim Teknolojileri ğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doym puanlarının görev yapılan okul sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda; içsel, dışsal ve genel iş doym puanlarının görev yapılan okul sayısı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda; içsel, dışsal ve genel iş doym puanlarının görev yapılan okul sayısı değişkenine göre 1 okulda görev yapanlar ile 3 ve üzeri okulda görev yapanlar arasında olduğu ve 1 okulda görev yapanlar lehine olduğu görülmüştür. Buna göre gireceği ders saatini bir okulda dolduramadığı için başka okullarda da çalışmak zorunda olan öğretmenlerin iş doymlarının düştüğü görülmektedir.

5.1.2.12 Bilişim Teknolojileri ğretmenlerinin İçsel, Dışsal ve Genel İş Doym Puanları ile çalışılan Kurumda Yürütülen Görev Değişkenine İlişkin Sonuçlar

rneklemde yer alan Bilişim Teknolojileri ğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doym puanlarının çalışılan kurumlarda yürütülen görev değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda; içsel, dışsal ve genel iş doym puanlarının çalışılan kurumlarda yürütülen görev değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür. Fakat okul BT Rehber ğretmeni olarak görev yapan öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doym puanlarının, sadece Branş / Meslek Dersi ğretmenliği yapanlar ile Müdür / Müdür Yardımcılığı yapanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür.

5.2. ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen sonuçlar kapsamında uygulayıcılar ile araştırmacılar için bazı önerilere yer verilmektedir.

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

Yapılan araştırmada Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin iş doyumu konusunda genel olarak memnun gözükmelerine rağmen, içsel doyumla ilgili birkaç maddede ve dışsal iş doyumuyla ilgili maddelerin birçoğunda kararsız ve memnun görünmedikleri göz önünde bulundurularak, bu maddelerle ilgili iyileştirme çalışmalarının yapılması ayrı bir önem arz etmektedir. Bunu gerçekleştirirken de özellikle Milli Eğitim Bakanlığı ve okul yöneticilerine önemli görevler düşmektedir.

Bilişim Teknolojileri öğretmenlerin en yoğun şekilde memnun olmadıklarını belirttikleri çalışma ortamının fiziki şartları konusunda öncelikle Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yeni bilişim teknolojileri sınıflarının kurulması ve diğer donanımların sağlanması, kullanılabilir durumdaki bilişim teknolojileri sınıflarının ve donanımlarının bakımı ve yenilenmesi için özel bir ödenek ayrılmalıdır. Bu sınıfların düzenlenmesinde sınıf mevcutlarının göz önünde bulundurulması da ayrı bir önem arz etmektedir. Bunların yanında okul yöneticilerince Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin görev yaptıkları ortam ve çalışma koşulları iyileştirilmeli, ihtiyaç durumunda gerekli destek sağlanmalıdır.

Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin yine yoğun şekilde memnun olmadıklarını ya da kararsız olduklarını belirttikleri maddeler olarak; yapılan iş karşılığında alınan ücret, terfi imkânları, yapılan işten dolayı takdir edilme ve yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi gözükmemektedir. Bu maddelerin iyileştirilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı'na öğretmen ücretlerinin yeterli düzeye getirilmesi sağlanmalı ve bunun yanı sıra performansa dayalı ücret sistemi getirilmesi düşünülmelidir. Ayrıca öğretmenlerin meslekte ilerleme imkânının olması sağlanmalıdır. Bakanlıkça uzun yıllardır üzerinde çalışıldığı söylenen çalışmaların da en kısa sürede tamamlanarak, öğretmenler için adil ve etkili bir görevde yükselme, unvan ve ödül sistemi getirilmelidir. Bunların yanı sıra idarecilerin de okullardaki öğretmenlere puan verirken ya da ödüllendirme yaparken adil davranması oldukça önemlidir. Yukarıda sayılan maddelerin ayrıca araştırma

sonucunda ortaya çıkan yaş ilerledikçe ve meslekteki deneyim arttıkça iş doyumunun düşmesini de önemli ölçüde azaltacağı düşünülmektedir.

Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin memnun olmadıklarını ya da kararsız olduklarını belirttikleri diğer maddeler olarak; toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi, işleriyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması, işlerinin kendilerini her zaman meşgul etmesi, kendi fikir ve kanaatlerini rahatça uygulama ve mesleğini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme serbestliği vermesi sayılabilir.

Bazı idareciler, öğretmenler, öğrenci ve veliler tarafından bilişim teknolojileri dersi önemsiz görebilmekte ve bilişim teknolojileri öğretmenlerine teknik eleman gözüyle bakılabilmektedir. Bu nedenle idareci, öğretmen, öğrenci ve veliler eğitimde teknolojinin kullanımı konusunda bilinçlendirilerek hem onlara bu konuda olumlu bir bakışıcısı kazandırılabilir, hem de Bilişim Teknolojileri dersine ve öğretmenlerine daha fazla saygınlık kazandırılabilir. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde okullardaki teknolojik cihazların bakımı ve onarımı için tekniker kadrolarının tahsis edilmesi de bilişim teknolojileri öğretmenlerinin üzerindeki iş yükünü hafifleterek iş doyumlarının artmasını sağlayacaktır. Yöneticilerse Bilişim Teknolojileri öğretmenlerine her konuda destek olup, onların yaptıkları işlere güven duyduklarını hissettirmelidirler.

Ayrıca bilişim teknolojilerinin hızla geliştiği bir çağda, öğrencilerin teknolojiyi doğru ve etkili kullanmasını sağlayabilecek en önemli güç olan Bilişim Teknolojileri dersinin liselerde seçmeli ders olmaktan çıkarılıp tüm sınıflarda okutulmaya başlanması sağlanmalıdır. Ortaokullarda da sadece 5. ve 6. sınıflarda değil, tüm sınıflarda zorunlu ders olarak okutulmaya başlanmalıdır. Bu sayede araştırma sonucunda ortaya çıkan 1'den fazla okulda çalışmak zorunda kaldığı için iş doyumları düşük çıkan Bilişim Teknolojileri öğretmenleri de derslerini kendi okullarında tamamlayabilecek ve bu da iş doyumlarını olum yönde etkileyecektir.

Araştırma sırasında bir diğer göze çarpan nokta da yüksek lisans ve doktora yapan öğretmen sayısının yok denecek kadar az olmasıdır. Bu konuda Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin yüksek lisans ve doktora yapmaları yönünde teşvik edilmeli ve onlara bu konuda gerekli kolaylıklar gösterilmelidir. Ayrıca oldukça hızlı gelişen bir alan olmasından dolayı Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin kendilerini geliştirebilmeleri ve bilgilerini güncelleyebilmeleri için sıklıkla hizmetiçi eğitim kursları düzenlenmelidir.

İş doyumunu kavramı eğitimin genelinde düşünüldüğündeyse; Milli Eğitim Bakanlığı tarafından, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttıran veya azaltan etmenlerin neler olduğunu bulmaya yönelik yapılmış araştırmalar incelenmeli ve bakanlıkça öğretmenlerin iş doyum düzeyini arttıracak çalışmalar yapılmalıdır.

Yukarıda sıralanan öneriler gerçekleştiği ölçüde Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin iş doyumlarının artacağı, bunun da bilgi ve teknolojiye hâkim ve onu doğru yönde kullanabilen nesiller yetiştirme konusunda büyük faydaları olacağı düşünülmektedir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

Çok eski bir geçmişi olmayan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin iş doyumlarıyla ilgili olarak yapılan ve ilk olma özelliği taşıyan bu araştırma; Tekirdağ ilinde ve sınırlı sayıdaki Bilişim Teknolojileri öğretmeni ile gerçekleştirilmiştir. Türkiye genelinde farklı illerde ve daha fazla sayıda Bilişim Teknolojileri öğretmeniyle yapılacak çalışmalarla, ülke genelindeki Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin iş doyumları ortaya çıkarılabilir ve iş doyumlarıyla ilgili daha fazla çözüm önerilerinde bulunulabilir.

Bu çalışmadaki örneklem sayısının çok büyük olmamasından dolayı; çocuk sayısı, yaş, meslekteki deneyim, eğitim düzeyi, görev yapılan kurum türü değişkenlerinin, iş doyumunu ile ilişkilerinin daha büyük örneklem gruplarıyla tekrar incelenmesi de yararlı olabilir. Ayrıca Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin çalıştıkları kurum türlerine özel okullar da dâhil edilerek, bu konu daha detaylı olarak incelenebilir.

Bu konuyla ilgili daha farklı veri toplama yöntemleri kullanılarak da araştırmalar yapılabilir. Örneğin görüşme ve gözlem gibi veri toplama teknikleri kullanarak sonuçlar daha ayrıntılı yorumlanabilir.

KAYNAKLAR

- Adair, J, (2006), *Etkili Motivasyon*, (Çev: S. Uyan), Babıali Kültür Yayıncılığı, No: 50.
- Adıgüzel, Z., Karadağ, M., Ünsal, Y, (2011), *Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 2(4), 49-74.
- Agho, A., Mueller, C., Price, J, (1993) , *Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test Of A Causal Model*, Human Relations, Vol:46, No:8, 1007.
- Ağan, F, (2002), *Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akbulut, Y, (2008), *Öğretmen Adaylarının Bakış Açısıyla Eğitim Fakültelerinde Bilgi ve İletişim Teknolojileri Göstergelerinin Belirlenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B, (2001), *Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*, Ankara: Nobel.
- Akhtar, S.N., Hashmi, M.A., Naqvi, S.I.H, (2010), *A Comparative Study of Job Satisfaction in Public and Private School Teachers at Secondary Level*, Social and Behavioral Sciences ,2 , 4222-4228.
- Akınaltuğ, E, (2003), *Yöneticilerde İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: TEDAŞ Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Akıncı, Z, (2002), *Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi (4).
- Aksu, S, (1998), *Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akyüz, M.Y, (2000), *Okulöncesi Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve İş Doyumu*, Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, İzmir.
- Aliyeva, S, (2001), *Tekstil Sektöründe Bir Araştırma: Hizmet-İçi Eğitim Programlarının Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresi Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Altaş, S.S., Çekmecelioğlu, H.G, (2007), *İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma*, Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 7 (28), 47-57.

Altınışik, S, (1997), *Örgütsel Etkililikte İş Doyumunun Etkisi*, Eğitim Yönetimi, Y:3, S:2.

Aras, A, (2012), *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Arnold, H.J., Feldman, D.C, (1986), *Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill Series in Management, New York.

Arnold, N.L., Seekins, T., Nelson, R.E, (1997), *A Comparison of Vocational Rehabilitation Counselors; Rural and Urban Differences*, Rehabilitation Counseling Bulletin, 41(1), 2-14.

Arslan, M.M., Eraslan, L, (2003), *Yeni Eğitim Paradigması ve Türk Eğitim Sisteminde Dönüşüm Gerekliliği*, Milli Eğitim Dergisi, 160, Ankara.

Arslan, Z, (2006), *Öğretmenlerde Dindarlık, Değerler ve İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aşan, Ö., Erenler, E, (2008), *İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13 (2), 203-216.

Aşık, A.N, (2010), *Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme*, Türk İdare Dergisi, 467, Haziran, 31-51.

Atay, K, (2001), *İlköğretim Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*, Eğitimde Yansımalar VI. Ankara: Öğretmen Hüseyin Hüsnü Tekişik Eğitim Araştırma Geliştirme Vakfı Yayınları, 4.

Atay, İ, (1985), *Ücret Tatmini ve Ücret Sistemleri*, Cihat Matbaası, İstanbul.

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

Balay, R, (2000), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara.

Balcı, A, (1985), *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Balcı, A, (1993), *Örgütsel Davranışta Araştırma*, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 25(1-2), 47-68.

- Balcı A, (2000), *Örgütsel Sosyalleşme (Kuram, Strateji ve Taktikler)*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Balcı, G, (1989), *Özendirme Kuramlarının İş Gören Verimliliği ile İlişkilendirilmesi* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balçık, B, (2002), *İşletme Yönetimi*, 3.Baskı, Nobel Yayın, Ankara.
- Baltaş, Z, (2002), *Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres*, (1. Basım), İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barutçugil, İ, (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Başaran, İ.E, (1982), *Örgütsel Davranış*, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını, No: 10, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.
- Başaran, İ.E, (1991), *Örgütsel Davranış*, Kadioğlu Matbaası, Ankara.
- Başaran, İ.E, (1992), *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış*, Kadioğlu Matbaası, Ankara.
- Başaran, İ.E, (2000), *Örgütsel Davranış*, Feryal Matbaası, Ankara.
- Baycan, A, (1985), *Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baymur, F, (1976), *Genel Psikoloji*, İnkılap ve Aka Kitapevleri, İstanbul.
- Bayraktar, Ş, (1996), *Job Satisfaction Instructors of English at Private and State Universities in Turkey*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal, A.C., Tekarslan, E, (1987), *Davranış Bilimleri*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Baysal, A.C., Tekarslan, E, (1996), *İşletmeler İçin Davranış Bilimleri*, Avcıoğlu Basım Yayın, İstanbul.
- Bektaş, H, (2003), *İş Doyum Düzeyi Farklı Olan Öğretmenlerin Psikolojik Belirtilerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Bilişim Şurası, (2002), *Bilgi Toplumuna Doğru: Türkiye Bilişim Şurası Taslak Raporu*, Türkiye Bilişim Şurası, Başbakanlık, Ankara.
- Brief, A.P, (1998), *Attitudes in and Around Organizations*, Sage Pub., California, 20-24.
- Bogler, R, (2002), *Two Profiles of School Teachers: A Discriminant Analysis of Job Satisfaction*, Teaching and Teacher Education, 18, 665-673.

- Bozkurt, Ö., Bozkurt İ, (2008), *İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1), 1-18.
- Bölüktepe, F.E, (1993), *Kamu Örgütlerinde İş Tatmini*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- Bursalıoğlu, Z, (1987), *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranışlar*, Genişletilmiş 7. Baskı, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Büyükkaragöz, S.S., Muşta, M, C., Yılmaz, H., Pilten, Ö, (1998), *Öğretmenlik Mesleğine Giriş(Eğitimin Temelleri)*, Mikro Yayınları, No:7, Konya.
- Can H., Akgün, A., Kavunbaşı S, (1998), *Personel Yönetimi*, 3. Baskı, Cem Web Ofset Ltd. Şti., Ankara.
- Can, H, (2005), *Organizasyon ve Yönetim*, 7. Basım, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Cesur, A, (1998), *İş Görenlerin Çalışma Hayatına İlişkin Sorunların İş Tatmini Yönünden İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Chapman, J, (1995), *Collegial Support Linked to Reduction of Job Stress*, Journal Social Psychology, 135 (4), 483-497.
- Chin, K.S., Pun, K.F., Ho, A.S.K., Lau, H, (2002), *A Measurement-Communication-Recognition Framework of Corporate Culture Change: An Empirical Study*, Human Factors and Ergonomics in Manufacturing, Vol. 12 (4).
- Clark A. E, (1996), *Job Satisfaction in Britain*, British Journal of Industrial Relations, 34, 189-217.
- Cook, C.W., Hunsaker, P.L., Coffey, R, (1997), *Management and Organization Behavior*, Irwin McGraw-Hill, II. Edition, Boston.
- Cüceloğlu, D, (1997), *İnsan ve Davranışı (Psikolojinin Temel Kavramları)*, 7. Basım, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Çağıltay, K., Çakıroğlu, J., Çağıltay, N., Çakıroğlu, E, (2001), *Öğretimde Bilgisayar Kullanımına İlişkin Öğretmen Görüşleri*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21: 19-28, Ankara.
- Çarıkçı, İ. H, (2000), *Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Kişisel Özellikler, Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(2), 155-157.
- Çekmecelioğlu, H, (2006), *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma*, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8 (2), 153-168.

- Çelik, V, (1987), *Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çelikten, M., Şanal, M, (2005), *Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri*, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19, 2005/2, 207-237.
- Çetin, M.Ç, (2003), *Gençlik Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatlarında Görev Yapan Spor Uzmanlarının İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çetinkanat, C, (2000), *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Dalgan, Z, (1998), *Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Öğretmen Tutumlarının Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Davis, K, (1981), *Human Behavior at Work (Organizational Behavior)*, Sixth Edition, McGraw-Hill Publishing Company, New York.
- Davis, K, (1984), *İşletmelerde İnsan Davranışı*, (Çev: K. Tosun vd.), İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayınları, No: 136, İstanbul.
- Demir, E, (2001), *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dereli, T, (1985), *Organizasyonlarda Davranış*, Okan Yayıncılık, İstanbul.
- Dessler, G, (1980), *Human Behavior, Improving Performance At Work*, Virginia: Reston Publishing Company.
- Dubrin, J. A, (1972), *The Practice of Managerial Psychology*, Pergamon Management and Business Series, New York.
- Durmaz, I, (2003), *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Türk Silahlı Kuvvetlerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Durmuş, S., Günay, O, (2007), *Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler*, Erciyes Tıp Dergisi, 29(2), 139-146.
- Erden, M., Akman., Y, (1997), *Eğitim Psikolojisi (Gelişim-Öğrenme-Öğretme)*, 5. Basım, Arkadaş Yayınevi, Ankara.
- Erdoğan, İ, (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, No: 266, 231-232.
- Erdoğan, İ, (1999), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Dönence Basım Yayın Hizmetleri, İstanbul.

- Eren, E, (1984), *Yönetim Psikolojisi*, İşletme İktisadi Enstitüsü, 30. Yıl Yayınları, No: 2, İstanbul.
- Eren, E, (2000), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayın, 6. Basım, İstanbul.
- Eren, E, (2008), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 11. Basım, Beta Basım Yayın A.Ş., İstanbul.
- Eroğlu, F, (2000), *Davranış Bilimleri*, 5.Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Ersever, G.O, (1995), *İlköğretim Müfettiş Adaylarının İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 10, S: 1.
- Ertekin, Y, (1978), *Örgüt İklimi*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Doğan Basımevi, Ankara.
- Feldman, D.C., Arnold, H.J, (1986), *Managing Individual and Group Behavior in Organization*, McGraw-Hill International Book Company, Auckland.
- Fındıkçı, İ, (1999), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Melisa Matbaacılık, İstanbul.
- Genç, N, (1990), *Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin Astların Motivasyonu Açısından Değerlendirilmesi (Dört Bankada Karşılaştırmalı Bir Uygulama)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- George, E., Louw, D., Bodenhorst, G, (2008), *Job Satisfaction Among Urban Secondary-School Teachers in Namibia*, South Africa Journal of Education, Vol.28, 135-154.
- Gergin, B, (2006), *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Çorum İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Goleman, D, (1996), *Duygusal Zekâ (Neden IQ'dan Daha Önemlidir)*, (Çev: B.S. Yüksel), 25. Basım, Varlık Yayınları, İstanbul.
- Greenberg, J., Baron, R.A, (1997), *Behavior in Organizations*, 6th Edition, Prentice Hall Inc., New Jersey, 154-159.
- Gülay, H.E, (2006), *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İl Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Günaydın, Z, (2008), *Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi; KTÜ Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Günbayı, İ, (1999), *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Günbayı, İ, (2000), *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*, Özen Yayıncılık, Ankara.
- Günbayı, İ., Toprak, D, (2010), *İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*, İlköğretim Online Dergisi, 9(1), 167.
- Herzberg, F., Mausner, B, Snyderman, B, (1959), *The Motivation to Work*, John Wiley&Sons, New York, 59.
- Herzberg, F, (1968), *Work and Nature of Man*, Crosby Lockwood Staples, London.
- Hitt, M.A., Black, J.S., Porter, L.V, (2005), *Management*, International Edition, Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Horoğlu, Ş, (1995), *Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmış Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Huberman, M, (1992), *Teacher Development and Instructional Mastery*, In Hargreaves & Fullan, Understanding Teacher Development, Cassell, London.
- Iun, J., Huang, X, (2007), *How to Motivate Your Older Employees to Excel? The Impact of Commitment on Older Employees' Performance in The Hospitality Industry*, International Journal of Hospitality Management, 26(4), 783-806.
- İncir, G, (1990), *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara.
- İrban, H, (2004), *Jandarma Okullar Komutanlığı Öğretim Başkanlığı Personelinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Johns, G., Saks, A.M, (2001), *Organizational Behaviour : Understanding and Managing Life at Work*, Pearson Education Canada Inc. Toronto, 5. Edition, 138.
- Kağan, M, (2005), *Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi (Ankara İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kağıtçıbaşı, Ç, (1985), *İnsan ve İnsanlar*, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Kahn, W.A, (1990), *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*, The Academy of Management Journal, 33(4), 692-724.
- Kalleberg, A.L., Loscocco A.K, (1983), *Aging, Values, and Rewards: Explaining Age Differences in Job Satisfaction*, American Sociological Review, 48(1), 78-90.
- Karasar, N, (1999), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kaya, F.T, (2005), *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Polis Akademisi Başkanlığı'nda Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Kazanç, H, (1998), *Kamu Kuruluşlarında İş Tatmini ve Tübitak Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kılıç, B, (2002), *Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kınalı, G, (2000), *Resmi ve Özel Okullardaki Rehber Öğretmenlerin İş Tatminleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- King, M., Murray, M., Atkinson, T, (1982), *Background, Personality, Job Characteristics and Satisfaction With Work in a National Sample*, Human Relations, 35 (2), 119-133.
- King, A.J.C., Peart, M.J, Queen's University (Kingston), Canadian Teachers' Federation, (1992), *Teachers in Canada: Their work and quality of life*, Ottawa.
- Koçel, T, (1998), *İşletme Yöneticiliği*, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Koçel, T, (2003), *İşletme Yöneticiliği*, 9. Basım, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Kolasa, B.J, (1979), *İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*, (Çev: K. Tosun), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Koontz, H., Weihrich, H, (1988), *Management*, Nighth Edition, McGrawHill Book Company, USA.
- Korman, A, (1978), *Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji*, (Çev: İ. Akhun, C. Alkan), M.E.B. Basımevi, Ankara.
- Köknel, Ö., Özügürlü, K., Bahadır, G.A, (1993) *Davranış Bilimleri (Ruh Bilim)*, Yayılım Matbaası, İstanbul.
- Köksal, E, (2005), *İş Tatmini Açısından Kütahya Emniyet Müdürlüğünde Karşılaştırmalı Bir Uygulama: Adli Polis - İdari Polis*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Kul, M, (2010), *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yıldrma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Doyumu Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Locke, E.A, (1976), *Nature and Causes of job Satisfaction. In: Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Dunnette, M.D.(Ed.), Wiley&Sons, Chicago, 97.
- Luthans, F, (1995), *Organizational Behavior*, 7. Edition, International Edition, McGraw-Hill, Literatür Kitabevi, İstanbul.
- Marchiori, D, Henkin, A, (2004), *Organizational commitment of healt profession faculty: dimensions, correlates and conditions*, Medical Teacher, Vol:26, 353-358.

- Maslow, A.H, (1970), *Motivation and Personality*, 2nd Edition, Harper & Row Publishers, New York, 35-45.
- Mavi, L, (2008), *Kütahya İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- MEB YEĞİTEK, (2012), *Bilişim Teknolojileri Rehberliği Görevi*, S:16791, Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Mertler, C.A, (2002), *Job Satisfaction and Perception of Motivation Among Middle and High School Teachers*, American Secondary Education, 31(1), 43-52.
- Mertol, Ş, (1993), *Orta Kademe Yöneticilerinin İş Tatmini ve Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Miller, G.V.F., Travers, C.J, (2005), *Ethnicity and the experience of work: Job stress and satisfaction of minority ethnic teachers in the UK*, International Review of Psychiatry; 17(5), 317-327.
- Miner, J.B, (1992), *Industrial-Organisational Psychology*, McGraw-Hill Int., Singapore.
- Mitchell, T.R, (1997), *Matching Motivational Strategies with Organizational Contexts*, Research in Organizational Behavior, JAI Press Inc., London, 19 , 57-149.
- Neuman, K.L, (1997), *Teacher Satisfaction*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Cleveland State University, Cleveland, Ohio.
- Newby, J.E, (1999), *Job Satisfaction of Middle School Principals in Virginia*, Doctora Thesis, Polytechnic Institute and State University, Virginia.
- Northcraft, G.B., Neale, M.A, (1990), *Organizational Behavior: A Management Challenge*, The Dryden Press, Illinois, 137-141.
- Odabaşı, H, (2010), *Kamuda ve Özel Dershanelerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Onaran, O, (1981), *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*, Sevinç Matbaası, Ankara.
- Oral, S, , Kuşluyan, Z, (1997), *Motivasyon Konusunda Oluşturulan Yaklaşımlar ve İşletmelerde Motivasyonu Artırmaya Yönelik Olarak Kullanılan Araçlar*, Verimlilik Dergisi, 3, 103-104.
- Oran, N.B, (1989), *A Study on Job Satisfaction of a Group of Academical Staff in Marmara University*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Orhan, K, (1997), *İş Doyumu ve Değerler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Oshagbemi, T, (1999), *The Effect of Age on The Satisfaction of Academics With Teaching and Research*, International Journal of Social Economics, Vol.26, N:4, 537-544.

Öcal, Ö, (2011), *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşi Tatmini Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi (İstanbul İli Maltepe İlçesi Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özdayı, N, (1990), *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırılmalı Analizi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özdayı, N, (1998), *Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Ortamlarının İş Tatmini ve Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi*, M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 10, 237-251.

Özdürgen, E, (2002), *Takım Çalışmasının İş Tatminine Etkisi ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A, (2001), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitapevi, Ankara.

Özgüven, İ.E, (2003), *Endüstri Psikolojisi*, Sistem Ofset, Ankara, 127-131.

Özkalp, E., Kirel, A.Ç, (1996), *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Öztürk, Z., Dünder, H, (2003), *Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler*, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4(2), 57-67.

Nogueras, D.J, (2006), *Occupational Commitment, Education and Experience as a Predictor of Intent to Leave The Nursing Profession*, Nursing Economics, Vol:24, 86-90.

Pellegrin, T, (1974), *Professional Satisfaction and Decision. Making in Multiunit Schools 1970*, Ed. By Harold A. Moses., Student, Personel Work in General Education, a Humanistic Approach, Illinois, Springfield, 6-9.

Pennington, M.C., Riley, P.V, (1991), *Measuring Job Satisfaction in ESL Using The Job Descriptive Index*,
<http://hkjo.lib.hku.hk/archive/files/fafb49243cc762e2aaabadffd5ba1f1d.pdf>,
26.06.2014.

Pierson, M.B, (2008), *Job Satisfaction Of Principals In Urban High Schools In New Jersey*, Doctor of Philosophy, Capella University, Capella.

- Ranganayakulu, K.C.S, (2005), *Organisational Behaviour*, Atlantic Publishers and Distributors, India.
- Raymond, A.N. and Others, (1996), *Human Resorurce Management Gaining a Competitive Advantage*, USA, 2. Edition.
- Robbins, S.P, (1989), *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*, 4th Edition, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 169-175.
- Saal, F.E., Knight, P.A, (1988), *Industrial Organizational Psychology: Science and Practice*, Belmont, CA: Brooks-Cole.
- Sağlam, A.Ç, (2007), *Eğitim Ortamlarında Kuramdan Uygulamaya Güdüleme*, 1. Basım, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Savaş, C.A, (2012), *İlköğretim Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Duygusal Emek Yeterliklerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Saylan, N., Yurdakul, B, (1998), *Öğretmenlerin Mesleki Stres Düzeyleri İle Stresle Başa Çıkma Uygulanan Bireysel ve Örgütsel Stratejiler*, VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, 9-11 Eylül, Cilt:1, Baskı:1, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Konya.
- Schmidt G.L, (1976), *Job Satisfaction among Secondary School Administrators*, Educational Administration Quarterly, 12(2), 68-86.
- Sencer, M, (1982), *Kamu Görevlilerinde İş Doyumu ve Moral (Güdülenme Kuramlarına Eleştirel Yaklaşım)*, Amme İdaresi Dergisi, TODAİE, 15(1), Ankara.
- Sergiovanni, T.J, (1967) , *Factors Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers*, The Journal of Educational Administration, Vol. 5, 66-82.
- Sevimli, F., İşcan, Ö.F, (2005), *Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu*, Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi, 1-2(5), 55-64.
- Silah, M, (2001), *Çalışma Psikolojisi*, Selim Kitabevi, Ankara.
- Sönmezer, M.G, (2007), *Milli Eğitim Bakanlığı'nda Çalışan Öğretmenler İle Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Spector, E.P, (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequence (Advanced Topics in Organizational Behavior)*, SAGE Publications Inc., 1. Edition.
- Stemple, D.J, (2004), *Job Satisfaction of High School Principals in Virginia*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.

Stroh, K., Northcraft, G., Neale, M, (2002), *Organizational Behavior: A Management Challenge*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Sun, H.Ö, (2002), *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*, Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi, T.C. Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.

Şahin, İ, (1999), *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Şanlı, S, (2006), *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Şimşek, L, (1995), *İş Tatmini*, Verimlilik Dergisi, Ankara: Milli Prodüktivite Dergisi, 2, 102.

Şimşek, M.Ş, (2001), *Yönetim ve Organizasyon*, Yenilenmiş 1. Baskı, Günay Ofset, Konya.

Şimşek, M. Ş., Akgemci T., Çelik, A, (2001), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Geliştirilmiş 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Şişman M, (2002), *Öğretim Liderliği*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Tahta, F, (1995), *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

TDK, (2014), *Güncel Türkçe Sözlük (Türkçe Sözlüğünün Genel Ağdaki Sürümü)*, Türk Dil Kurumu, www.tdk.org.tr, 19.03.2014.

Tebliğler Dergisi, (1993), <http://tebligler.meb.gov.tr>, Cilt: 56, S: 2378, 19.03.2014.

Telman, N, (1988), *İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşma Duygusu İle Olan İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi, İstanbul.

Telman, N., Ünsal, P, (2004), *Çalışan Memnuniyeti*, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.

Tengilimoğlu, D, (2005), *Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, 7.

Tietjen, M.A., Myers, R.M, (1998), *Motivation and Job Satisfaction*, Management Decision, 36(4), 226-231.

Tiffin, J., McCormick E, (1965), *Industrial Psychology*, Prentice Hall Inc., 5.Baskı, Englewood Cliffs, USA.

Tok, T.N, (2004), *İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Toker, B, (2007), *Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri (İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama)*, Doğu Üniversitesi Dergisi, 8(1), 92-107.
- Tunç, M, (1997), *Kalkınmada İnsan Sermayesi Yaklaşımları Ve Türkiye de İnsan Sermayesi Boyutunun Analizi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Turanlı, A, (2007), *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Tutar, H, (2006), *Meslek Yüksekokulları Programları İçin İşletme Yönetimi*, Genişletilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Tüccar, D.V, (2007), *İlköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Tatminleri (Bayrampaşa Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, Sakarya.
- Ul, U, (1991), *Türk Çalışanlarının İş Tatmini ve Motivasyonu IV*, İş ve İş Hukuku Dergisi Cilt:26, Sayı:221.
- Ulusoy, T, (1993), *İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Enstitüsü, İstanbul.
- Ugboro, I., Obeng, K, (2000), *Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction and Customer Satisfaction in Total Quality Management Organizations: an Empirical Study*, Journal of Quality Management, 5 (2), 247-272.
- Uyargil, C, (1988), *İş Tatmini ve Bireysel Özellikler*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Vandenabeele, W, (2010), *The Relationship Between Public Service Motivation and Civil Servants' Job Satisfaction in Various European Countries*, Reforming the Public Sector- How to Make the Difference, 2 December 2010, Rome, Italy.
- Varol, N, (2002), *Bilişim Teknolojilerinin Eğitim Kurumlarında Kullanımları ve Eğitimcilerin Rolü*, Akademik Bilişim Konferansları, Konya, Türkiye.
- Vialatte, F.B., Cichocki, A, (2008), *Spit Test Bonferonni Correction for QEEG statistical maps*, Biological Cybernetics, 98, 208-303.
- Vroom, V.H, (1964), *Work and Motivation*, New York: John Wileyand Sons Inc.
- WEB_1, (2010), Department of Psychology at the University of Minnesota Web Site, <http://vpr.psych.umn.edu/msq.html>, 21.05.2014.
- Weiss, D.J, Dawis, R.V., England, G.W. and Lofquist, L.H, (1967), *Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Wexley, K.N., Yukl, G.A, (1975), *Organizational Behavior and Industrial Psyschology*, Oxford Univ. Press, London.

Wong, C.S., Law, K.S, (2002), *The Effect of Leaders' and Followers' Emotional Intelligence on Performance and Attitudes: an Exploratory Study*, The Leadership Quarterly, 13(3), 243-274.

Wong, C.S., Wong, P.M., Law, K.S, (2005), *The Interaction Effect of Emotional Intelligence and Emotional Labor on Job Satisfaction: A Test of Holland's Classification of Occupations*, In: Emotions in Organizational Behavior, Hartel, C., Zerbe, W, Ashkanasy, N, (Ed.), Lawrence Erlbaum, London, 235-251.

Yıldız, G, (2004), *Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu*, 1924-2004 Musiki Muallim Mektebinden Günümüze Müzik Öğretmeni Yetiştirme Sempozyumu, Isparta.

EKLER

EK A KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Meslektaşım,

Bu anket Okan Üniversitesi Türkçe İşletme Bölümü, “Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İş Doyumlarının İncelenmesi” konulu yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır.

Bu anketten elde edilecek bulguların ve çıkartılacak sonuçların güvenilirliği, anketteki her maddeyi cevaplandırmada göstereceğiniz dikkat ve içtenliğe bağlıdır. Ankete adı, soyadı veya kurum ismi yazmanıza gerek yoktur. Ankette yer alan her bir soruyu okuduktan sonra, uygun gördüğünüz seçeneğin bulunduğu parantezin içerisine (x) işareti koyunuz. Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Ercan EĞİN
Bilişim Teknolojileri Öğretmeni
Okan Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi

1	Cinsiyetiniz	☐ Erkek		☐ Kadın				
2	Medeni Durumunuz	☐ Evli		☐ Bekâr		☐ Boşanmış		
3	Evli İseniz Çocuk Sayısı	☐ 0		☐ 1		☐ 2	☐ 3 ve üzeri	
4	Yaşınız	☐ 20-30		☐ 31-40		☐ 41-50	☐ 51 ve üzeri	
5	Meslekteki Deneyiminiz	☐ 0-5	☐ 6-10	☐ 11-15	☐ 16-20	☐ 21-25	☐ 26 ve üzeri	
6	Şu Anda Çalıştığınız Kurumdaki Görev Süreniz	☐ 0-5	☐ 6-10	☐ 11-15	☐ 16-20	☐ 21-25	☐ 26 ve üzeri	
7	Eğitim Düzeyiniz	☐ Lisans		☐ Yüksek Lisans		☐ Doktora		☐ Diğer
8	Mezun Olduğunuz Fakülte Türü	☐ Eğitim Fakültesi			☐ Teknik Eğitim Fakültesi			☐ Diğer
9	Görev Yaptığınız Kurum Türü	☐ Ortaokul		☐ Meslek Lisesi		☐ Diğer Liseler		☐ Diğer
10	Girdiğiniz Haftalık Ders Saatiniz	☐ 0-5	☐ 6-10	☐ 11-15	☐ 16-20	☐ 21-25	☐ 26 ve üzeri	
11	Görev Yaptığınız Okul Sayısı	☐ 1		☐ 2			☐ 3 ve üzeri	
12	Çalıştığınız Kurum(lar)da Yürüttüğünüz Görev	☐ Sadece Branş / Meslek Dersi Öğretmeni			☐ Okul BT Rehber Öğretmeni		☐ Müdür / Müdür Yardımcısı	☐ Diğer

EK B MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ KISA FORMU

Açıklama: Aşağıda “İş Tatmin (Doyum) Düzeyinizi” belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen düşüncenize en uygun olan seçeneğin önündeki ilgili seçeneğe (x) işareti koyunuz.

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

Katkılarınız için teşekkür ederim.

EK C ANKETİN UYGULANDIĞI OKULLAR ve ÖĞRETMEN SAYILARI

İlçesi ve Okulu	Öğretmen Sayısı
Çerkezköy İlçesi	12
1. 75.Yıl Ortaokulu	1
2. Çerkezköy Halit Narin Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	2
3. Çerkezköy İmam Hatip Ortaokulu	1
4. Çerkezköy Türk Tekstil Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi ve Kız Teknik ve Meslek Lisesi	1
5. Mevlana Ortaokulu	1
6. Nurullah Narin Ortaokulu	3
7. Pakize Narin Anadolu Lisesi	1
8. Raif Dinçkök Ortaokulu	1
9. Veliköy Çok Programlı Lisesi	1
Çorlu İlçesi	23
10. 75.Yıl Bedia Süleyman Serpicioğlu Ortaokulu	1
11. Atakent Ortaokulu	1
12. Atatürk Ortaokulu	1
13. Cezzar Mustafa Ersin Ortaokulu	1
14. Çorlu Anadolu Lisesi	1
15. Gönüllü Hizmet Vakfı Aysel / Abdullah Öğücü Ortaokulu	1
16. Çorlu İMKB Anadolu Öğretmen Lisesi	1
17. Çorlu Ticaret Borsası Anadolu Lisesi	2
18. Çorlu Ticaret Meslek Lisesi	4
19. Havuzlar Ortaokulu	1
20. Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi	1
21. Mehmet Rüştü Uzel Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	5
22. Mimar Sinan Anadolu Lisesi	1
23. Mükerrerem-Ali Kayan Ortaokulu	1
24. Uncular Süleyman Peker Ortaokulu	1
Ergene İlçesi	10
25. 75. Yıl Ulaş Çok Programlı Lisesi	2
26. Başöğretmen Ortaokulu	1
27. Deri Sanayicileri Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	6
28. Yıldırım Beyazıt Han Ortaokulu	1
Kapaklı İlçesi	6
29. Kapaklı Belediyesi Ortaokulu	1
30. Kapaklı Çok Programlı Lisesi	1
31. Kapaklı Gazi Ortaokulu	2
32. Karaağaç Atatürk Ortaokulu	1
33. Yıldızkent Ortaokulu	1
Malkara İlçesi	8
34. Atatürk Ortaokulu	1
35. Hüsnüye Hanım Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	4
36. Malkara Kız Teknik ve Meslek Lisesi	3
Marmara Ereğlisi İlçesi	3
37. Marmara Ereğlisi Çok Programlı Lisesi	2

38. Yeni Çiftlik Belediye Ortaokulu	1
Muratlı İlçesi	4
39. Mithatpaşa Ortaokulu	1
40. Muratlı Teknik Lise, Meslekî ve Teknik Eğitim Merkezi	2
41. Talatpaşa Ortaokulu	1
Saray İlçesi	9
42. Atatürk Ortaokulu	1
43. Büyükyoncalı Atatürk Ortaokulu	1
44. İhsan Uzun Ortaokulu	1
45. Saray Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	6
Süleymanpaşa İlçesi	17
46. İnönü Ortaokulu	1
47. Merkez Ticaret Meslek Lisesi	2
48. Özel İdare Ortaokulu	1
49. Safiye Osman Çeliker Ortaokulu	1
50. Tekirdağ Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	9
51. TEV-Mübeccel-Albay Şerafettin Gezgici Mesleki Eğitim Merkezi	1
52. Zübeyde Hanım Kız Teknik ve Meslek Lisesi	2
Şarköy İlçesi	7
53. Cumhuriyet Ortaokulu	1
54. Evrenosbey Ortaokulu	1
55. Mürefte Çok Programlı Lisesi	1
56. Şarköy Anadolu Lisesi	1
57. Şarköy Anadolu Teknik Lisesi, Meslekî ve Teknik Eğitim Merkezi	2
58. Şarköy Kız Teknik ve Meslek Lisesi	1
Toplam	99

EK D İZİN BELGESİ



T.C.
TEKİRDAĞ VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 43996270/44/231666
Konu: Anket Uygulaması

16/01/2014

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 26/12/2013 tarih ve 37 sayılı yazısı.

Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ercan EĞİN'in "Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İş Doyumlarının İncelenmesi" konulu bitirme tezi çalışması için ilimiz resmi okullarında görev yapan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerine anket uygulama isteği ilgi yazıyla Müdürlüğümüze bildirilmiştir.

Söz konusu anket uygulaması, Müdürlüğümüz Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiş olup, anketin uygulanmasında bir sakınca görülmediği, ancak Araştırma İzin ve Uygulama Yönergesinin 5.maddesi (f) fıkrasına göre "Araştırma veri toplama araçlarının okul ve kurumlarda uygulanması eğitim-öğretim faaliyetini engellememesi için, ilk ve ikinci yarının bitimine en az üç hafta kalıncaya kadar yapılır" denildiğinden uygulamanın 10.02.2014 tarihinden itibaren başlatılmasının ve yapılacak çalışmalar sonucunda hazırlanacak raporun Müdürlüğümüze gönderilmesinin uygun olacağı bildirilmiştir.

Bu kapsamda; söz konusu anket uygulamasının ilimiz resmi okullarında görev yapan Bilişim Teknolojileri öğretmenlerine yönelik olarak, "Araştırma İzin ve Uygulama Yönergesinin 13. maddesine" göre gerçekleştirilmesini olurlarınıza arz ederim.

Halis İŞLER
Milli Eğitim Müdürü

OLUR
16/01/2014

Aydın TETİKOĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı- Soyadı: Ercan EĞİN

Doğum Yeri: Mustafakemalpaşa / BURSA

Doğum Tarihi: 26.02.1984

Eğitimi

Yüksek Lisans: 2013-2015 Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Türkçe İşletme Yüksek Lisans Programı, Tekirdağ

Lisans: 2002-2007: Ege Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği, İzmir

Lise: 1998-2002: Bursa Anadolu Lisesi, Bursa

İş Tecrübesi

2014-... : Turgutlu Senem Aka Anadolu Lisesi - Bilişim Teknolojileri Öğretmeni, Manisa

2013-2014 : Çorlu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü – İlçe FATİH Projesi Eğitmeni, Tekirdağ

2010-2013 : Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası İlköğretim Okulu - Bilişim Teknolojileri Öğretmeni, Tekirdağ

2008-2010: Eko İnşaat İlköğretim Okulu - Bilişim Teknolojileri Öğretmeni, Muş

2007-2008: Karaçoban YİBO - Bilişim Teknolojileri Öğretmeni, Erzurum