

T C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER BİLİM DALI
(EĞİTİM PSİKOLOJİSİ PROGRAMI)

141287

TÜRKİYE CUMHURİYETİ VE AZERBAYCAN CUMHURİYETİ
DEVLET LİSELERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN
İŞ DOYUMU AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ramin ALİYEV
141287

Danışman : Prof. Dr. Selahiddin ÖĞÜLMÜŞ

Ankara
Ağustos, 2004



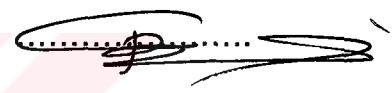
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri (Eğitim Psikolojisi)
Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ ÇALIŞMA RAPORU olarak kabul
edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Selahiddin ÖĞÜLMÜŞ

Üye : Yrd. Doç. Dr. Metin PIŞKİN

Üye : Yrd. Doç. Dr. Cem BABADOĞAN


.....

.....

.....

ONAY

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım

Tarih : / /

Prof. Dr. Meral UYSAL

Enstitü Müdürü



ÖNSÖZ

Bu araştırmanın yapılmasında ve yürütülmesinde büyük paya sahip olan, bana her türlü yardım ve kolaylığı sağlayan, hoşgörölü davranan, yüreklendiren tez danışmanım Prof. Dr. Selahiddin Öğölmüş'e sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Kişisel Bilgi Formunun oluşturulmasında yardımlarını esirgemeyen hocam Yrd. Doç. Dr. Metin Pişkin'e, anketlerin dağıtılma ve toplanmasında yardımcı olan öğretmen arkadaşlarıma, bilgisayar işlemlerinde teknik destek sağlayan Türkoğlu Bilişim Hizmetleri'ne ve araştırma süresince beni destekleyen herkese çok teşekkür eder, şükranlarımı sunarım.

Ayrıca, bana her zaman manevi yardımlarını esirgemeyen, zorlukları aşmamda bana yardımcı olan araştırma görevlileri, Ahmet Özmen'e, M. Fuat Kenç'e ve Ö. Faruk Şimşek'e teşekkür ediyorum.

Araştırma kapsamına giren liselerde ölçme araçlarını sabırla dolduran öğretmenlere, uygulamalarda kolaylık sağlayan okul yöneticilerine ve yardımlarını hiç esirgemeyen, beni yönlendiren Eğitim Bilimleri Enstitüsü çalışanlarına teşekkür ediyorum.

ÖZET

TÜRKİYE CUMHURİYETİ VE AZERBAYCAN CUMHURİYETİ DEVLET LİSELERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI

Aliyev, Ramin

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Bölümü

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Selahiddin ÖĞÜLMÜŞ

Ağustos 2004, (87 + X)

Bu çalışmada Azerbaycan Cumhuriyeti ve Türkiye Cumhuriyeti devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyi karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Araştırma grubunu 250'si Türkiye ve 250'si Azerbaycan'dan olmak üzere toplam 500 öğretmen oluşturmuştur. Verilerin toplanması için, öğretmenlere Minnesota İş Doyum Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 10.6 programı ile çözümlenmiştir. Çözümlemede Korelasyon, T testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi teknikleri kullanılmıştır.

Medeni durum, yaş, mezun oldukları alanlar, hizmet verdikleri branşlar, kıdem, dersyükü, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, aile geliri gibi değişkenler yönünden öğretmenlerin birbirinden anlamlı derecede farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Bunun yanında, genel iş doyum düzeyi, öğretmenlerin bireysel gelirleri, mesleklerinden ayrılıp ayrılmamaları, mesleğini kendi isteğiyle seçip seçmeme durumuna bakıldığında, öğretmenlerin birbirlerinden anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür.

SUMMARY

COMPARATIVE COMPARISON OF JOB SATISFACTION OF TEACHERS EMPLOYED AT STATE HIGH SCHOOLS IN REPUBLIC OF TURKEY AND REPUBLIC OF AZERBAIJAN

Aliyev, Ramin

Master of Art, Department of Educational Sciences

Thesis Supervisor : Prof. Dr. Selahiddin ÖĞÜLMÜŞ

August 2004, (87 + X)

The level of job satisfaction of teachers employed at state high schools in Republic of Azerbaijan and Republic of Turkey are studied comparatively in this thesis. The research sample consisted of 250 teachers from Turkey, and 250 from Azerbaijan, totalling to 500 teachers. For collecting data, the Minnesota Job Satisfaction Scale and a Personal Data Form prepared by the researcher were applied to teachers. The collected data was analysed by using SPSS program, release 10.6. The employed techniques are Correlation test, T test and One-Way ANOVA analysis.

As a result of analysis it was found that the teachers do not differ from each other significantly as regards factors such as marital status, age, field of education, branches of specialisation, years of service, burden of work, number of dependent persons, and family incomes. However, it was found that the teachers differ from each other significantly when general level of job satisfaction, individual income, the intention to give up the profession, and whether the teacher selected the profession by his/her own will are considered.

Tablolar Listesi

Tablo – 1 - İş Doyumu Ölçeğinden Alınan Puanların dağılımı	53
Tablo – 2 - İş Doyumu Ölçeğinden Alınan Puanlara uygulanan varyans analizi sonuçları	54
Tablo – 3 - Öğretmenlerin medeni durumu ve iş doyumu ölçeğinden elde ettikleri ortalama puanlar	54
Tablo – 4 - Öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyumu ölçeğinden elde edilen puanlara ilişkin varyans analizi sonuçları.....	55
Tablo – 5 - Öğretmenlerin yaşıyla ilgili iş doyumu ölçeğinden elde edilen puanlara uygulanan korelasyonun sonuçları	55
Tablo – 6 - 3 grup ile toplam doyum arasındaki ilişkiyi bulmak için uygulanan korelasyona ait sonuçlar	56
Tablo – 7 - Öğretmenlerin mezun oldukları alanla iş doyumu arasındaki ilişkiye ait sonuçlar	57
Tablo – 8 - Elde edilen puanlara uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	57
Tablo – 9 - Öğretmenlerin hizmet verdikleri branşla iş doyumu arasındaki ilişkiye ait sonuçlar	58
Tablo – 10 - Elde edilen puanlara uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	58
Tablo – 11 - Öğretmenlerin bireysel geliri ile toplam doyumu arasındaki ilişkiye ait sonuçlar	59
Tablo – 12 - Elde edilen puanlara uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	59
Tablo – 13 - Öğretmenlerin aile geliri ile toplam doyumu arasındaki ilişkiye ait sonuçlar	60
Tablo – 14 - Elde edilen puanlara uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	61
Tablo – 15 - Öğretmenlerin eşinin çalışıp çalışmama durumu ile toplam doyum arasındaki ilişkiye ait sonuçlar	61

Tablo – 16 -Öğretmenlerin mesleklerinden ayrılmayı düşünüp düşünmemeleri durumu ile toplam doyum arasındaki ilişkiye ait sonuçlar	62
Tablo – 17 - Öğretmenlerin mesleklerini kendi istekleri ile seçip seçmeme durumu ile toplam doyum arasındaki ilişkiye ait sonuçlar	63



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
SUMMARY.....	v
TABLOLAR LİSTESİ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii

BÖLÜM I

GİRİŞ.....	1
Amaç.....	7
Önem.....	8
Sınırlılıklar.....	9
Tanımlar.....	9

BÖLÜM II

İŞ DOYUMU KURAMLARI VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	10
İş Doyumu Kuram ve Modelleri.....	10
İçerik Kuramları.....	10
Süreç Kuramları.....	22
İlgili Araştırmalar.....	35
Yurtdışında Yapılmış İş Doyumu Araştırmaları.....	35
Türkiye’de Yapılmış İş Doyumu Araştırmaları.....	39

BÖLÜM III

YÖNTEM.....	46
Araştırmanın Modeli.....	46
Evren ve Örneklem.....	46
Verilerin Toplanması.....	48
Anketin Uygulanması.....	51
Verilerin Analizi.....	51

BÖLÜM I V

BULGULAR ve YORUMLAR	53
Türkiye’de ve Azerbaycan’da Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeğinden Elde ettikleri Puanlara İlişkin Bulgular ve Yorum.....	53
Öğretmenlerin Medeni Durumu ve İş Doyumu Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	54
Yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye ait bulgular ve yorum.....	55
Öğretmenlerin doyum puanları ile bazı değişkenler arasındaki ilişkiye ait bulgular ve yorum	56
Öğretmenlerin mezun oldukları bölümlerle doyum puanları arasındaki ilişkiye ait bulgular ve yorum	57
Öğretmenlerin hizmet verdikleri branşlarla doyum puanları arasındaki ilişkiye ait bulgular ve yorum	58
Öğretmenlerin bireysel geliri ile toplam doyumunu arasındaki ilişkiye ait bulgular ve yorumlar.....	59
Öğretmenlerin aile geliri ile toplam doyumunu arasındaki ilişkiye ait bulgular ve yorumlar.....	60
Eşin çalışıp çalışmama durumunun toplam doyumla ilişkisine ait bulgular ve yorumlar.....	61
Öğretmenlerin mesleklerinden ayrılmayı düşünüp düşünmemekle ilgili düşünceleriyle doyum puanları arasındaki ilişkiye ait bulgular ve yorumlar	62
Öğretmenlerin mesleklerini kendi istekleri ile seçip seçmemeye doyum puanları arasındaki ilişkiye ait bulgular ve yorumlar	63
Öğretmenlerin mesleklerinin hoşlandıkları yönlerine ait bulgular ve yorumlar	64
Öğretmenlerin mesleklerinin hoşlanmadıkları yönlerine ait bulgular ve yorumlar	66
Öğretmenlerin mesleklerini seçmelerinde rol oynayan faktörlere ait bulgular ve yorumlar	67

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER	70
Sonuçlar.....	70
Öneriler	72
Türkiye Cumhuriyeti ile ilgili öneriler.....	72
Azerbaycan Cumhuriyeti ile ilgili öneriler	73

KAYNAKÇA	74
-----------------------	-----------

EKLER

EK – A – Ölçeğin Türkçe formu	81
EK – B – Ölçeğin Azerice formu	84



BÖLÜM I

GİRİŞ

İş doyumunu çeşitli yazarlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Örneğin Vroom'a göre iş doyumunu, işgörenlerin sahip olduğu işteki rolüne karşı duygusal tepkilerdir. Galbraith'e göre iş doyumunu, işgörenlerin iş davranışları ve örgütsel özendiricilere karşı olumlu ve olumsuz duygularıdır. Porter, Lawler ve Hackman'a göre ise iş doyumunu, işgörenlerin işine ve örgütüne karşı geliştirdiği bir tepki olarak tanımlanabilir (Varlık, 2000).

Yukarıdaki açıklamalarda da görüleceği gibi, iş doyumunu, bir işgörenin işinden hoşnut olup olmaması ile ilgili içsel bir durumu ifade etmekte (Savcı, 1999) ve bireyin sahip olduğu çeşitli tutumların bir sonucu olarak görülmektedir. Bu tutumlar işle ilgili ücret, denetim, çalışma şartları, gelişme imkanları, yeteneğin tanınması, iş değerlendirmesi, işteki sosyal ilişkiler, vb. değişkenlere ilişkindir (Bogler, 2002).

İş doyumunun çok sayıda değişkenle ilişkili olduğu belirtilmektedir. Örneğin bir örgütün etkililiği, verimliliği, çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri, işe devam ve devamsızlık, çalışanların ruh ve beden sağlığı, vb. iş doyumuyla ilişkili değişkenler arasında sayılabilir (Bogler, 2002). İşyerlerinde doyum sağlayabilen çalışanların çevreleri ile ilişkilerinin daha düzenli olduğu, istekle çalıştıkları, çalışma gruplarından hoşnut oldukları, bunun sonucu olarak da işlerinden mutlu oldukları, gurur ve başarı duyguları içinde işlerine bağlandıkları ve işlerinde verimli oldukları gözlenmektedir (Özgüven, 2003). İş doyumsuzluğu ise, çalışanların beklentilerini karşılayamamanın yarattığı gerilim, hayal kırıklığı ve hoşnutsuzluk olarak açıklanabilir. İş koşullarının elverişsizliği, sosyal ilişkilerin zayıflığı, ödeme, yönetim ilişkileri gibi pek çok etken iş doyumsuzluğuna neden olabilmektedir (Smilansky, 1984).

Her işgören yaptığı işin niteliğinden dolayı övülmek ister, olumsuz eleştirilerden ise hoşlanmaz. Bu yüzden, işinden dolayı övülmek, işgörenin işten doyumunu yükseltmektedir. Diğer yandan, övgü işin

değerlendirilmesiyle birlikte yapıldığından işgörene işin niteliğinden dönüt sağlayarak gelecekteki işin daha iyi yapılmasına yol açmaktadır (Başaran, 1991). Buna benzer bir düşünce Fromm tarafından da vurgulanmaktadır. Fromm'a göre, bireylerin mutluluğunu etkileyen iki temel etmen "üretmek" ve "sevmek-sevilmek"tir. Çalışanın işteki doyumunun artması, işteki verimini ve üretkenliğini de artırmaktadır. Başarı ve üretkenlik gereksinimi karşılanan birey, çevresi ile sağlıklı ilişkiler kurarak daha yapıcı davranışlar içinde sevmek ve sevilme gereksinimini de karşılamaktadır (Derlin, R & Schneider, G.T, 1994).

İşten beklenen doyumun sağlanamaması, bireyin gereksinmelerinin engellenmesi ya da karşılanamaması ile ilişkilidir (Özgüven, 2003). İş yerleri ve işletmeler, çalışanlardan, iş saatlerine, kurallara ve yetkiliye uyma ve toplumsal ilişkiler beklemekte, diğer yandan çalışanlar da, iş ortamında, para, güvenlik, kendine saygınlık kazandıracak bir görev, hoşlanarak çalışabileceği bir grup gibi kişisel gereksinmelerinin karşılanmasını beklemektedirler. İş ortamının hedef ve beklentileriyle, işgörenlerin bireysel amaç ve beklentilerinin çatıştığı durumlarda uyumsuzluk ve doyumsuzluk ortaya çıkmaktadır.

Herzberg'in "İki Etmen" kuramına göre doyum, ileride daha ayrıntılı bir şekilde açıklanacağı gibi, doyumsuzluğun karşıtı değildir. İşgören, işinden doyum sağlamadığı ama doyumsuz da olmadığı bir durumda işini sürdürebilir. Eğer bir örgüt iş hijyen etmenlerinin gerektirdiklerini karşılıyor ama güdüleyici etmenlerin gerektirdiklerini karşılamıyor ise, çalışanların işinden doyumsuz olmaları, bir başka deyişle işinden doyum sağlamadan işini sürdürmeleri söz konusu olur (Erdoğan, 1996).

İş doyumunun düzeyi işgörenden işgörene değişir. İş doyumunu işgörenin gereksiniminin türüne, derecesine, süresine; işinden ve örgütten beklentisinin niteliğine ve işini değerlendirmesindeki yeterliliğine dayanır. Her işgörenin bu üç değişkende farklı olması doyumlarının değerini de değiştirir (Başaran, 1991).

Hackman ve Oldman'in "İş Özellikleri Modeli" iş doyumuna farklı bir bakış açısı getirmiştir. Bu modele göre bireyin işten aldığı doyum, işin beş temel özelliğinin yol açtığı psikolojik durum belirlemektedir. Bu beş temel özellik şunlardır:

1. **İşin Anlamlılığı:** İşgörenlerin, anlamlı ve değerli olarak tanımladıkları işlerde çalışmalarını önemlidir.
2. **İş Sonuçları ile İlgili Sorumluluk:** Bireyler yaptıkları işin sonuçlarından kişisel olarak sorumlu olmak isterler.
3. **Geribildirim:** İşgörenler yaptıkları işin sonuçları, yani performansla ilgili bilgi almak isterler.
4. **İşin Çeşitliliği:** İşin farklı beceriler gerektiren etkinlikler içermesi. İşin bu özelliği monotonluğu azaltır.
5. **İş Kimliği:** İşin, çalışmanın tanımlayıcı bir parçası olması ve bütünü tamamlayıcı olma özelliği bireyler için önemlidir. Kısaca işin başından sonuna kadar somut bir çıktı olması arzu edilir (Moorhead ve Griffin 1989; Savcı, 1999).

Eğitim ve İş Doyumu

Günümüzde eğitime verilen önem giderek artmakta, eğitimin niteliğini artırmak amacıyla okullarda görevli personelin niteliğini ve çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik girişimlerde bulunmaktadır.

Eğitim, bireye bilgi ve beceri kazandırarak topluma uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır. Eğitim, bireye doğal ve toplumsal çevresini tanıma, bilinçli hareket etme olanağı veren ve mutluluğunu artıran önemli bir toplumsal hizmettir (Adem, 1993). İyi eğitim almamış kişilerin günümüz koşullarında uygarca ve gönenç içinde yaşamlarını sürdürmeleri olanaksızdır. Ekonomik ve toplumsal kalkınmanın gerçekleşmesi için gerekli sayıda ve nitelikte insanın yetiştirilmesi de eğitimle sağlanabilir. Bu nedenlerle de eğitim, arzu edilen yaşam düzeyine ulaşmadaki önemli etkenlerden biridir.

Diğer toplumsal kurumlar gibi eğitim kurumları da toplumun bazı gereksinimlerini karşılamak üzere ortaya çıkmıştır. Temel amacı toplumdaki

bireyleri yetiştirerek, onları topluma yararlı bireyler haline getirmek olan eğitim kurumlarının toplumsal, siyasal, ekonomik ve bireyi yetiştirmek olmak üzere 4 temel işlevi vardır. Toplumdaki örgün eğitim kurumları genellikle “okul” olarak adlandırılmaktadır. Okullarda bir grup öğrenciye toplumun ve bireyin ihtiyaçlarına göre önceden hazırlanan programlar doğrultusunda öğretim faaliyetleri sunularak öğrencilerde istendik davranış değişikliği meydana getirilmeye çalışılır (Fidan ve Erden 1994).

Toplumsal sistem içerisinde yer alan her örgütün insan yaşamı üzerinde değişik etkileri olmaktadır. Bloom (1995), aile dışında hiçbir toplumsal kurumun, bireyler ve bireylerin gelecekleri üzerinde okullar kadar etkili olmadığını ifade etmektedir.

Okul kültürel değişimi sağlayan örgüt olarak, kültürel birikimi aktarırken hem kültürün devamlılığını hem de değişimini sağlar. Bu bağlamda yeni değerleri öğrencilere vererek toplumsal değişmeye de öncülük eder (Cafıoğlu, 1998). Okulun toplum ve insan yaşamı üzerinde bu kadar etkili olması, okulda görev yapanların önemini bir kat daha arttırmakta, özellikle öğretmenler üzerine ilginin yoğunlaşmasına yol açmaktadır. Bu yoğunlaşma da öğretmenlerin daha etkili çalışması ve verimli olması için, yeni arayışlara neden olmaktadır (Demir, 1998).

Eğitimde verimliliği etkileyen çok sayıda değişken bulunmakla birlikte en önemli değişken, öğretmendir. Verimli öğretmen, öğrencinin en iyi şekilde öğrenmesini sağlayacak davranışlara sahip olan kişidir (Ataklı, 1996).

Eğitim örgütlerinin en stratejik işgörenleri öğretmenlerdir. Teknolojinin hızla ilerlediği, insanoğlunun hayatını kolaylaştırmak için çok çeşitli aletlerin yapıldığı günümüzde, öğretimi kolaylaştırmak amacıyla geliştirilen bilgisayar programları ve diğer teknolojik aletler bile öğretmenin değerini azaltmamıştır.

Öğretmen, eğitim sürecinde plan ve programları uygulayan kişidir. Bu nedenle de eğitim-öğretim etkinliklerinde başarı ya da başarısızlık büyük ölçüde öğretmene bağlıdır. Eğitimde yenileşme çabalarında arzulanan

başarının elde edilmesinde de en önemli öğelerden biri yine öğretmendir. (Akkutay, 1996).

Öğretmenler bir eğitim kurumunda çocukların veya gençlerin öğrenme yaşantılarına rehberlik etmek veya yön vermekle görevlidirler. Mesleki bilgi, görgü ve tecrübeleriyle öğretmenler, başkalarının büyümesine ve gelişmesine yardımcı olurlar (Alaylıoğlu ve Oğuzkan, 1968).

Öğrenme faaliyeti yalnızca öğrenilecek konu ile öğrenci arasındaki mekanik bir etkileşim olmayıp, sıcak insan ilişkilerini de gerekli kılan bir etkinlik olduğundan hangi tür öğrenme materyali kullanılırsa kullanılsın öğretmenin öğretimdeki rolü azalmamaktadır (Oktay, 1991). Bu nedenle de eğitim örgütlerinde verimliliğin artması için öğretmenlerin iş doyumlarının sağlanması gerekmektedir.

Öğretmenlerin doyum ya da doyumsuzluk düzeyi, çok sayıda araştırmacının ilgi odağı olmuştur. Örneğin Sergiovanni (1988), gerek endüstri, gerekse eğitim alanında yapılan iş doyumunu araştırmalarının %40'dan fazlasının öğretmenler ve onların iş doyumları ile ilgili olduğunu ileri sürmektedir.

Öğretmenin rolünü etkileyen etkenlerden biri öğretmenin beklentileri ve iş doyumudur. Öğretmenin okul yönetiminden ve devletten beklentileri okulun sosyal havasının bir parçasını meydana getirir. Öğretmenin meslek yaşamındaki doyum ya da doyumsuzluğu okulun yapısını ve işleyişini de değiştirir. Gerek bireysel özellikleri gerekse iş özellikleri bakımından istediği doyumunu elde etmiş olan öğretmenlerin daha verimli ve istekli olacakları ileri sürülmektedir (Bilgin, 1986).

Kurthan (1971), performansı etkileyen en önemli iki etkenden birinin işgörenlerin güdülenmesi, diğerinin ise iş doyumunu olduğunu vurgulamaktadır. Diğer örgütlerden farklı özelliklere sahip olan okul ortamında çalışan işgörenler olarak öğretmenlerin güdülenmiş, üretken ve istekli olmaları, beklentilerine uygun bir örgüt ortamında bulunmaları, onların daha verimli

çalışmalarını sağlayabilir. Sosyal bir girişim olan eğitimde, okul örgütünün işgörenleri olan öğretmenlerin göstereceği performans, okulun amaçlarının gerçekleştirilmesinin ön adımıdır. Yeterince güdülenmiş öğretmenlerden oluşan okulun atılım yapması, nitelikli öğrenciler ve nitelikli işgücü yetiştirmesi beklenir. Güdülenmiş ve iş doyumunu yüksek öğretmenler, öğrencilere örnek olarak onların da istekli bir biçimde çalışmalarını sağlayabilirler.

Öğretmenlik ve İş Doyumu

Öğretmenlerin iş doyumunu yıllardır çok sayıda araştırmacı tarafından incelenmiştir. Örneğin Sergiovanni ve Corver (1969) öğretmenlerin doyumuna etki eden bir çok etken olduğunu belirtmişlerdir. Herzberg'in iki etmen kuramında belirtilen doyum ve doyumsuzluk etmenlerinin temel alındığı bir araştırmada, doyumsuzluğa yol açan etmenlerin başında bireyler arası ilişkiler (öğretmen, yönetici, çalışma arkadaşları), okul politikası, yönetim ve teknik denetimin geldiği bulunmuştur (Oshagbemi, 1994). Bu çalışmada, doyum sağlayıcı etmenler olarak da ilk sıraları, başarı, tanınma, kişiler arası ilişkiler, gelişme olanağı, işin kendisi ve sorumluluğun aldığı bulunmuştur.

Chapman ve Louther (1972), öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamaktadır:

1. Öğretmenin karakteri
2. Öğretmenin mesleki görevlerindeki yetenek ve becerileri
3. Öğretmenin mesleki başarısının değerlendirilmesindeki kriterler
4. Mesleki başarı durumu
5. Takdir ve ödüller

Öğretmenlerin ihtiyaçları da zamanla değişmektedir. Maslow, insan gereksinimlerini "hiç bitmeyen bir istekler hiyerarşisi" olarak tanımlar. Düşük maaşla çalışan birçok öğretmenin aldığı para, Maslow'un gereksinimler hiyerarşisindeki yeme-barınma gibi fiziksel gereksinimleri bile karşılamaktan uzaktır. Böylece, bu gereksinimlerin karşılandığı varsayılsa bile, daha sonraki sıralarda yer alan sosyal, kişisel sevgi ve saygınlık, kendini gerçekleştirme

gereksinimlerini karşılamak için öğretmenlerin bir arayış içinde oldukları söylenebilir. Bu yüzden öğretmenler, okuldan sosyal bir dışlama hissederse veya grup içinde sıkı bir bağlılık ve karşılıklı bir sevgi olduğuna inanmazlarsa aradıkları bu samimi ilişkiyi başka alanlarda arayacaklardır (Scarpello ve Campbell, 1983). Sosyal bir sistem olan eğitim örgütlerinde birey boyutunun göz ardı edilerek sadece yapısal düzenlemelerle yetinilmemesi gerektiği, örgütte görev alan işgörenlerin de en azından model kadar önemli olduğu, soruna bu açıdan yaklaşıldığında biçimsel düzenlemelerin işgörenlerin eksiklerini karşılamaktan uzak kalacağı sonucuna varılmaktadır (Bursalıoğlu, 1987).

Ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Çünkü öğretmenler, toplumun ilerlemesinde önde gelen ve bu konuda belirli ilkeleri savunarak yerine getiren kişilerdir. Oysa koşullar öğretmenleri mesleklerinden ayrılmaya veya bu mesleği ikinci bir iş olarak yapmaya zorlamaktadır. Bu durum genel olarak eğitimde kaliteyi düşürmekte, ihtiyaç duyulan nitelikli insan gücünü yetiştirmek de gittikçe zorlaşmaktadır. Öğretmenlerin huzurla çalışabilecekleri bir yaşam düzeyine ulaşabilmeleri için doyumsuzluğa yol açan psikolojik ve sosyolojik engellerin bir an önce ortadan kaldırılması gerekmektedir (Özdayı, 1990).

Son yıllarda hem Türkiye’de hem de Azerbaycan’da meydana gelen toplumsal değişiklikler de dikkate alınarak, öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri ve iş doyumlarını etkileyen faktörlerin karşılaştırmalı olarak araştırılması gerekmektedir. Bu nedenle bu çalışmada, Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti’ndeki liselerde görevli öğretmenlerin iş doyumları karşılaştırmalı olarak incelenecektir.

Amaç

İş doyumları, işgörenlerin işlerinde kendi ihtiyaçlarını karşılama derecesinin bir işlevidir. İşgörenler işinde veya işyerinde kendi değerlerini gerçekleştirdikleri kanısına varırlarsa, işlerine karşı olumlu bir tepki

geliştirecekler ve işlerinden doyum sağlayacaklardır. Türkiye’de ve Azerbaycan’da devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin kendi ihtiyaçlarını karşılama, bunun bir işlevi olarak işlerinden elde ettikleri doyum ve iş doyumunu düzeyini etkileyen faktörler, karşılaştırmalı olarak incelenecektir. Bu amaçla da araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin işlerinden elde ettikleri doyum düzeyi açısından aralarında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumuna yol açan faktörler arasında fark var mıdır?
3. Öğretmenlerin iş doyumunu en az ve en çok etkileyen faktörler hangileridir?
4. İş doyumunu, öğretmenlerin cinsiyet ve mesleki deneyimlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Önem

Eğitim toplumsal kalkınmanın ön koşulu olarak görülmekte ve tüm dünyada eğitimin niteliğinin yükseltilmesi için çalışılmaktadır. Eğitimde verimlilik, öğretmenlerin niteliği ile yakından ilişkilidir. Eğitimin niteliğini yükseltmek için yapılması gerekenlerden biri, öğretmenlerin iyi yetiştirilmesi ve yaptıkları işten doyum elde edebilecekleri çalışma koşullarının sağlanmasıdır.

Öğretmenlerin iş doyumunun incelendiği bu araştırma, Türkiye Cumhuriyeti için olduğu kadar Azerbaycan Cumhuriyeti için de çok önemlidir. Çünkü 1990’da ilan edilen yeni bağımsızlıktan sonra Azerbaycan devlet okullarındaki öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili hiçbir araştırmaya

rastlanmamıştır. Özellikle araştırmada kullanılan veri toplama aracının Azerbaycan Türkçe'sine uyarlanması sırasında "iş doyumunu" teriminin karşılığı olarak "peşe razılığı" teriminin ilk kez kullanılmış olması da bunun bir sonucudur. Azerbaycan Türkçe'sinde "peşe razılığı" teriminin bu araştırma ile gündeme gelmesi, bu araştırmanın özgünlüğünü, güncelliğini ve önemini göstermektedir.

Bu araştırma iki ülkenin devlet okullarındaki ğretmenlerinin işlerinde ne aradıklarını ve bunların gerçekleşme düzeyini belirleyeceği için ilgililerin bu konuya duyarlılıklarını artıracaktır. Ayrıca, ğretmenlerde doyumсуuzluđa neden olan faktörlerin ortaya konması ile, bu faktörlerin iyileştirilmesi yolunda bazı düzenlemelere gidilmesi için yeni adımlar atılabilecektir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma, Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti başkentlerindeki (Ankara ve Bak) devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi ile sınırlıdır.

Tanımlar

İş Doyumu: Kişinin işle ilgili değerlerinin işte karşılanmasını ve bu değerlerin bireyin ihtiyaçları ile uyumlu olmasını, bir başka deyişle, çalışanın işini ya da iş hayatını değerlendirirken duyduğu hazzı ya da ulaştığu duygusal doyumunu ifade etmektedir.

İş doyumсуuzluđu: Bireyin işinden duyduğu hoşnutsuzluk ve bunun bireyde meydana getirdiği rahatsızlıktır (Başaran, 1985).

BÖLÜM II

İLGİLİ KURAMLAR VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde iş doyumunun kuramsal çerçevesini oluşturan kuramlar ve modellerle, bu alanda yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

İş Doyumu Kuram ve Modelleri

Genel olarak bir kişinin işine yönelik tutumlarını ifade eden iş doyumunu ile, bir kişinin belli bir iş için harcadığı çaba düzeyini açıklamaya çalışan güdülenme (motivasyon) kuramları çoğu zaman iç içe geçmektedir. Başka bir deyişle, güdülenme kuramları aynı zamanda iş doyumunu açıklamak için başvurulan kuramlardır. Bununla birlikte motivasyon ve iş doyumunu arasında karşılıklı etkileşim olduğu söylenebilir. Yani doyum sağlamış bir insanın işine güdülenmesi için gerekli ortam hazırlanmış demektir. Çünkü işinden doyum sağlayan insan, davranışını değiştirmeye ve güdülenmeye uygun bir durumdadır.

Güdülenme ile doyum arasındaki ilişki şartlara ve duruma göre değişebilir. Bu ilişki yerine göre olumlu, nötr ya da olumsuz olabilir. Doyum kavramıyla bireyin iç huzuru ve rahatlığı ifade edilmektedir. Bu da bireyin dışsal davranışını değiştirme anlamına gelmemektedir (Eroğlu, 2000).

Güdülenme ve iş doyumunu ile ilgili kuramlar, içerik ve süreç kuramları olarak iki kümede toplanmaktadır. Aşağıda bu kuramlar kısaca tanıtılmıştır.

İçerik Kuramları

Bu kuramlar, işgörenin gereksinimlerinin ya da değerlerinin örgüt tarafından karşılandığı takdirde işgörenin doyuma ulaşacağını savunurlar (Başaran, 1991). Buna koştur olarak da işgörenlerin işlerinden doyum sağlamalarına yol açan gereksinimleri tek tek göstermeye çalışırlar.

Bu kuramların amacı, daha çok iş doyumunun hangi değişken veya değişken kümelerinin bir sonucu olduğunu açıklamaktır. Bir diğer anlatımla iş doyumunun içeriğini oluşturan öğelerin tanıtılması, bu kuramların asıl ilgi alanını oluşturur (Balcı, 1985). İçerik kuramlarından bazıları şunlardır:

Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı

Maslow'a göre insan davranışlarının en temel belirleyicisi ya da davranışların temelinde yatan faktör, gereksinimlerdir. İnsanların gereksinimleri tek tek sayılamayacak kadar çoktur. Kaldı ki davranışları tek tek belirlemek işlevsel değildir. Maslow, ihtiyaçları tek tek sayıp listelemek yerine bunları belli sayıda kümede toplamanın daha işlevsel olacağını belirtmiştir. Bu gereksinimler arasında da hiyerarşik bir düzen olduğunu öne sürmüştür.

Maslow'a göre insanın davranışlarını güdüleyen, beş temel kümede toplanan ve hiyerarşik bir düzen oluşturan gereksinimler şunlardır (Öğülmüş, 2001) :

1. **Fizyolojik gereksinimler:** Yeme, içme, uyku, boşaltım gibi organizmayı güdüleyen en temel gereksinimlerdir. Ancak, bu gereksinimler doyurulduktan sonra güdüleyici olmaktan çıkarlar. Üst düzeydeki diğer gereksinimler güdüleyici olur.
2. **Güvenlik gereksinimleri :** İnsanın kendini her türlü tehlikeden (organizmanın canlı varlığa yönelik her türlü tehditten) güvende hissetmesi şeklinde ortaya çıkan gereksinimlerdir.
3. **Sevgi ve Ait olma gereksinimleri :** İnsanlar başka insanlarla sevgiye dayalı ilişkiler kurma ve bunu geliştirme gereksinimi duyarlar. Sevgi gereksinimini karşılayacakları toplumsal gruplara ait olmayı isterler. Temel gereksinimler belli bir ölçüde karşılandıktan sonra insanlar sosyal nitelikteki bu gereksinimi duyarlar.
4. **Saygı gereksinimleri :** İnsanlar kendilerine saygı duymak isterler ve aynı zamanda başkalarının da kendisine saygı duymasını ister. Kendine saygı; güçlü olma, başarı elde etme, olgunlaşma. Başkalarının saygısı ; prestij ve statü elde etme, önemli olma, üstün olma. Bunların karşılanması insana kendine güven, kendini değerli ve yeterli görme duygusu verir.
5. **Kendini gerçekleştirme gereksinimleri :** İnsanda potansiyel olarak var olan yetenekleri geliştirme ve kullanma gereksinimidir. Bunlar tam olarak belki de hiçbir zaman karşılanmayacağı için insanları sürekli güdüleyen bir faktördür.

Bu gereksinimler hiyerarşik bir yapı oluştururlar. Yani alt düzeydeki gereksinimler belli bir ölçüde karşılandıktan sonra bir üst düzeydeki gereksinimler güdüleyici olmaya başlar. Ancak kendini gerçekleştirme gereksinimi belki de hiçbir zaman karşılanmayacağı için diğer gereksinimlerden farklıdır. Dolayısıyla, alt düzeydeki gereksinimler – eksiklik gereksinimleri- (deficiency needs) ve üst düzey gereksinimler – gelişme gereksinimleri – (growth needs) olmak üzere iki tür gereksinim kümesinden söz edilebilir. Bu da iki farklı güdülenme anlamına gelir. Bu ilişki aşağıda gösterilmiştir (Öğülmüş, 2001).

<p><i>Üst düzey gereksinimler (Gelişme gereksinimleri)</i></p>	<p>1. Kendini gerçekleştirme gereksinimleri : Kişinin kendi gereksinimler potansiyelini ve kapasitesini gerçekleştirerek gelişmesi; anlayış ve içgörü kazanma gereksinimi.</p> <p>4. Saygı gereksinimleri : başarı elde etme, başkalarının onayını alma ve tanınma.</p> <p>3. Ait olma ve sevgi : Sevgi gereksinimi, yakınlaşma, emniyet, sosyal kabul gereksinimi; kimlik gereksinimi.</p> <p>2. Güvenlik gereksinimleri : Asayiş gereksinimi ve acıdan, korkudan kaygıdan ve dağılmaktan korunma; barınma, bağımsız olma, düzen, yasalara ve kurallara uygun davranma.</p>
<p><i>Alt düzey gereksinimler (Eksiklik gereksinimleri)</i></p>	<p>1. Fizyolojik gereksinimler : Açlık, susuzluk, cinsellik, vb. gibi homeostatik ve bedensel (organismic) gereksinimler.</p>

Gereksinim hiyerarşisi kuramı, insan güdülenmesinin kavramlaştırılmasını başarması yönünden önemlidir. Maslow, hiyerarşisindeki daha üst düzeyde gereksinimlerde doyum yüzdesinin, daha az olduğunu ileri sürer. Ona göre çoğu insanlar hiyerarşisindeki ilk üç gereksinim alanını düzenli biçimde doyururlar. Bu nedenle, bunların fazla güdüsel etkileri yoktur. Saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin doyumunu çok nadiren tam olabilir (Balcı, 1985).

Maslow, daha çok önceliği bulunan gereksinimler tamamen doyurulmadıkça, daha az önceliği bulunanların uygulamaya geçemeyeceğini savunur; aksine daha çok önceliği bulunan görece olarak daima daha az önceliği olana göre daha kolay ve erken gerçekleşebileceğini kabul eder. Ayrıca her insanın bir gereksinimler hiyerarşisinde yükseleceğini, ancak herkesin kendi gereksinimleri oranında doyuma ulaşabileceğini savunur.

Kurama göre, üst düzeyli gereksinimlerin ortaya çıkması, alt ancak daha çok önceliği bulunan gereksinimlerin hiçbir zaman tam olarak doyurulmaması yüzünden sınırlı kalır. Çünkü alt düzeyli gereksinimler belli bir zaman engellenirse tekrar güçlü güdüleyiciler olurlar ve davranışı kontrol ederler. Belli aralıklarla davranışını kontrol altına almaları, bireyin daha üst düzeyli gereksinimlerin doyumuna yönelmesini engeller. Bu nedenle üst düzeyli gereksinimlerin doyumunu güdüsel değer ve isteği yükseltir. Bunların tam doyumunun olanaksızlığı, yöneticilere işgörenlerini sürekli güdüleme olanağı verir. Diğer tarafta gereksinim hiyerarşisinin, her düzeyindeki gereksinimler tümü ile yada fazlası ile doyurulmaktan çok, kısmen doyurulmuş, kısmen de doyurulmamış durumda bulunurlar. Bu da gereksinim hiyerarşisinin bireysel ve esnek olduğunu ve işgörenden işgörene değişebileceğini gösteriyor.

İki Etmen Kuramı (Two – Factor Theory)

Maslow'un kuramında gereksinimlerin beş kategoride toplanabileceği belirtilmiştir. Herzberg, Mausner ve Snyderman tarafından yapılan araştırmalar ise insanların gereksinimlerinin iki kategoride toplanabileceğini göstermiştir. Herzberg ve arkadaşları insanlardan işlerinde kendilerini iyi ya da kötü hissettikleri zamanları tanımlamalarını istemişlerdir (Robbins, 1994). Bu soruya verilen cevaplar listelenmiş ve kategorilere ayrılmışlardır. Yapılan 12 araştırmanın sonucunda çalışanların işe karşı tutumunu etkileyen faktörler belirlenmiştir.

İnsanların yukarıdaki soruya verdikleri cevaplar gruplandırıldığında insanların işlerinde kendilerini mutlu hissettikleri durumlarla, kötü hissettikleri durumların birbirinden farklı olduğu görülmüştür. Güdülenme- Hijyen olarak da bilinen bu kurama göre insanları güdüleyen ve dolayısıyla da yaptıkları işten doyum almalarını sağlayan faktörlerle, doyumsuzluğa yol açan faktörler farklıdır. Karşılanmadıkları takdirde doyumsuzluğa yol açan faktörler daha çok çalışma koşullarıyla ilişkilidir. Hijyen faktörleri adı verilen bu koşulların sağlanması insanların doyumsuzluğunu engeller ama güdülenmelerini sağlamaz. Güdülenmeye yol açan faktörler de hijyen etmenlerinden farklıdır ve bunlar genellikle işin içeriğiyle ilişkilidir. Güdülenme ve Hijyen faktörlerinden bazıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

İş doyumsuzluğuna yol açan faktörler	İş doyumuna yol açan faktörler
Kurumun politikası ve yönetim anlayışı	Başarma
Gözetim ve gözetmenle ilişkiler	Tanınma
Ücret	İşin kendisi
Çalışma koşulları	Sorumluluk
İş arkadaşlarıyla ilişkiler	İlerleme
Astlarla ilişkiler	Gelişme

Herzberg bir anlamda insanların çalışma yaşamında elde etmek istedikleri amaçlarla, kaçınmaya çalıştıkları etmenleri sıralamaya çalışmıştır.

Bazı iş koşullarının olmaması halinde işgörenlerin özellikle doyumsuz olduğu, ancak varlıklarının işgörenleri önemli ölçüde güdülemediği diğer bazı koşulların ise iş doyumunu sağlama yönünden işlediği ancak yokluğunun doyumsuzluk yaratmadığı sonucuna varılmıştır (Eren, 1984).

Özetle, koruyucu (sürdürme, sağlık) ve güdüleyici (doyurucu) etmenler olarak da bilinen bu kuram, iş doyumunun, doyum ya da doyumsuzluk olmak üzere ikili bir özellik taşıdığı üzerinde durmaktadır (Ergenç, 1981).

Güdüleyiciler, başlıca gelişme, kendini gerçekleştirme gereksinimlerini karşıladıkları için doyuma, koruyucular da hoş olmayan şeylerden kaçınma gereksinimi yüzünden doyumsuzluğa yol açmaktadır. Bu iki etmen kesinlikle birbirinden ayrıdır. Güdüleyiciler ismi verilen işin kendisi, işteki sorumluluk ve ilerleme etmenleri, işgörenlerin doyumunu artırmakta ve edimin yükselmesine yol açmaktadır. Koruyucular ismi verilen ve işin kendisi ile değil de çevresi ile ilgili olan etmenler ise, iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Koruyucu etmenler ücret, örgüt yönetimi, çalışma koşulları, teknik denetim, işgörenlerarası ilişkilerdir (Onaran, 1981; Başaran, 1982). Bu etmenler işgörenin kabul ettiği düzeyin altına düştüklerinde, işgörende doyumsuzluk başlar, kabul düzeyinde ve üstünde olduğunda, doyumsuzluk kaybolur. Doyumsuzluğun olmaması doyum sağlamaz. Yalnızca nötr bir durum yaratır (Aydın, 1986).

Herzberg'in İki Etmen Kuramı King'in de belirlediği gibi beş ayrı türde anlaşılmıştır. Kurama böyle çeşitli yollarla işlerlik kazandırılması, araştırmalar arasında tutarsızlığa neden olmuştur. Bu bağlamda, Herzberg' in kavramlarının iyi tanımlanmamış olduğu sonucuna varılabilir. Kurama yöneltlen diğer bir eleştiri, "önemli olay anlatma" yöntemiyle yapılan araştırmaların genellikle kuramı destekleyen, başka yöntemlerle yapılan araştırmaların ise genellikle kuramı desteklemeyen sonuçlar vermesidir (Onaran, 1981).

İki Etmen Kuramı ile Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi kuramı

benzerlik göstermektedir. Güdüleyici etmenlerin kendini gerçekleştirme ve saygınlık gereksinimleriyle, koruyucu etmenlerin ise diğer gereksinimlerle benzerlik gösterdiği söylenbilir. Her iki kuram da işgörenlerin daha gelişkin, daha olgun olması, örgüt yönetiminin bu amacı göz önünde tutması gereğine yöneliktir. Maslow'a göre yeteri kadar doyuma ulamamı her gereksinim davranışı güdüler. Herzberg ise ancak güdüleyici etmenlerin, başka bir deyişle yüksek düzeydeki gereksinimlerin davranışı balatacağını kabul etmektedir (Onaran, 1981).

Bu kurama göre doyum, doyumsuzluğun karşıtı değildir. Igren iinden doyum sağlamadan ama doyumsuz olmadan da ulaşmaya çalışabilir. Böylece pek çok işgören doyumla doyumsuzluğun arasında iini sürdürebilir. Eğer bir örgüt, koruyucu etmenlerin gerektirdiklerini karşılıyor ama güdüleyici etmenlerin gerektirdiklerini sağlamıyor ise, işgörenlerin iinden doyumsuzluk çekmeleri, bir başka deyişle iinden doyum sağlamadan iini srdmeleri söz konusu olur (Erdoğan, 1996).

Başarı Gereksinimi Kuramı

Başarı Gereksinimi Kuramı Mc Clelland tarafından geliştirilmiştir. Başarı ve başarısızlık güdülerine ilişkin çalışmalarıyla Atkinson bu kurama katkıda bulunmuştur. Mc Clelland, her insanın ilk yalardan balayarak kendine özgü bir güdüsel örüntü geliştirdiğini ve güdülenmesini bu örüntüye göre oluşturduğunu savunduğundan bu kurama güdüsel kuram da denilmiştir.

Mc Clelland'a göre insanların gereksinimleri üç grupta toplanabilir (Onaran, 1981). Bunlar:

1. Baarma gereksinimi : Engelleri açma, güç elde etme, zor bir Şeyi olabildiğince iyi ve çabuk yapmaya çalışma arzusu, üstün olma, başarmak için çaba harcama.

2. İlişki gereksinimi: İnsanlar arasında dostça ve sıkı ilişkilere duyulan gereksinim.

3. Güç gereksinimi: Diğer insanlarla başka bir biçimde yapamayacakları bir davranışı yaptırma.

Kuramda üzerinde en çok durulan gereksinim, daha önce Murray'ın öne sürdüğü 20 gereksinimden biri olan başarıma gereksinimidir. Başarıma gereksinimiyle hareket eden kişiler, başarının getireceği ödüller için değil, kişisel başarı için çabalarlar. Bir şeyi daha önce yapılandan daha iyi ya da daha etkili yapmayı arzularlar. Bu kişiler kişisel sorumluluk kullanabilecekleri ortamlar ararlar. Performansları hakkında çabuk ve kesin geribildirim alacakları ortamlar tercih ederler. Böylece gelişme gösterip göstermediklerini öğrenebilirler. Başarıma gereksinimi yüksek olan kişiler, kendileri için mücadele etmeyi gerektiren amaçlar belirlerler. Şans eseri başarı elde etmek bu kişiler için çekici değildir. Çok kolay ya da çok riskli işlere girmekten hoşlanmazlar (Öğülmüş, 2001).

Başarıma güdüsü ile iş başarısı arasında olumlu bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Yüksek başarı güdüsü olan bireylerin iş başarıları da yüksektir. Bu bireyler kendilerini başarıyla özdeşleştirerek başarı gereksinimlerini doyururlar. İyi iş başarmayı başkaları tarafından övülmek için değil kendi bireysel doyumları için amaçlarlar (Can, 1986).

İnsanın çalışma yaşamında başarı gereksinimi kadar başarısızlık (kusurluluk) korkusu da önemli bir güdü olmaktadır (Başaran, 1982). Kimi insan, başarısızlıktan (kusurlu olmaktan) korktuğu için, başarılı olacağı birçok işten kendini çekmektedir. Bu kaçma yüzünden işgören kendine başarısız olmayacağı düzeyde amaçlar seçmeye, girişimlerini azaltmaya eğilim göstermektedir. Bu yüzden bir çok gereksinimini doyumaktan kaçınmaktadır. Gerek aile üyeleriyle gerek okul arkadaşlarıyla birlikte çalışmaya alışmış, başkalarına bağlanmasını öğrenmiş, işlerini başkalarına dayanarak yapmış bir insan yetişkinliğinde de bu özelliklerini sürdürmektedir. Böyle bir işgören güdüsel örüntüsünde en yüksek gereksinim, temel yada dayanmayı da içeren ilişki gereksinimidir.

İlişki gereksinimi, bireyin kendi dışındaki insanlar ve ya gruplarla ilişki içerisinde bulunmasıdır. Dostluk kurmak ve belirli bir arkadaş çevresi edinmek, genellikle, insanların hoşlandıkları şeylerdir. Ancak, kimi insanlarda, başkalarının arkadaşlığına başvurmak eğilimi çok kuvvetli iken, kimilerinde de zayıf olabilir. Ayrıca, bireyleri arkadaş aramaya iten faktörlerin de farklılığına işaret etmek gerekir. Bunların en önemlilerinden bir tanesi, insanın gerçekten iyi bir arkadaşlıktan hoşlanmasıdır. Diğer ise, bireylerin para, çıkar ve diğer maddi ödüllerden yararlanmak için başkalarıyla arkadaşlık kurma istekleridir. Belki de insanların çoğu, bu faktörlerden her ikisini birden, belirli ölçüler içerisinde kişiliğinde taşımaktadır (Eroğlu, 2000).

McClelland çeşitli gereksinimleri inceledikten sonra, örgütlerde önemli bir güdüleyici etken olarak; başkalarını etkilemek ve birisinin kendi ortamını kontrol etmek isteği olan, güç gereksinimi görüşüne ulaşmıştır. Kuramcı araştırmasında iki tür güç gereksinimini açıklamaktadır. Bunlar; *bireysel güç* ve *kurumsal güçtür*. McClelland'a göre, bireysel güç için yüksek düzeyde güdülenmiş bireyler başkaları üzerinde üstünlük sağlamak ve başkalarını idare edebilme konusundaki yeteneklerini sergilemek isterler. Onlar kendisini destekleyenlerin örgütten çok, birey olarak kendisine sadık kalmalarını beklerler. Kurumsal güç için yüksek düzeyde güdülenmiş bireyler ise bu güç gereksinimlerini örgütün uzak hedeflerine ulaşmak ve sorunları çözmek için grupta birlikte çalışarak giderirler. Güç gereksinimi giderme yöntemi, kendi bireysel egoizmini doyumaktan çok, örgütsel etkililiği başarmaya yöneliktir. Bu gereksinime güdülenmiş bireyler örgütün iyiliği için kendi bireysel ilgilerinden fedakarlık yapabilirler. Güç gereksinimi için bireyleri yüksek derecede güdüleyebilmek, diğerlerinin çabalarını organize edebilme hakkı için, uygun bir pozisyon olanağı vermeyi içerir. McClelland kurumsal güç gereksinimine güdülenmenin, örgütsel başarı için en önemli etken olduğunu belirtmiştir (Miner, 1992; Steers ve Porter, 1991; Bartol ve Martin, 1991). McClelland güç gereksinimine güdülenmiş bireyler kendi

sağlıkları karşısında, başarı için bu gereksinime yüksek bedel ödediklerini belirtmektedir (Çetinkanat, 2000).

Başarma, ilişki ve güç temel güdülerinden birinin, bir insanın güdüsel örüntüsünde başat olması, diğer temel güdülerinin etkin olmayacağı anlamına gelmez. Kimi zaman, bir işgörende bu temel güdülerden ikisi yada üçü aynı güçte başat olabilir. Başka bir deyişle, bir işgörenin güdüsel örüntüsünde sözgelimi başarma ile ilişki yada güç temel güdeleri başat olabilir (Erdoğan, 1996).

Bir işgörenin güdüsel örüntüsünün, içinde yaşadığı kültürel, ekonomik, toplumsal düzgü ve değerlerin etkisiyle biçimlendiğini unutmamak gerekir. Kimi toplumlarda başarma güdüsü yeğlenirken kimi toplumlarda güç ve ya ilişki güdüsü yeğlenir. Bireyin güdüsel örüntüsü bireysel ayrılıklar saklı kalmak koşuluyla, toplumun kültürünün rengini alır. Başarma güdüsünün başat olduğu insanların çoğunlukta olduğu toplumlar ve örgütler daha çabuk gelişebilmektedir (Başaran. 1991).

“X” ve “Y” Kuramı

Mc Gregor, insanın doğasına ilişkin iki görüşü yansıtmaktadır. Birinci görüşü "X" Kuramı olarak adlandırmaktadır. Kuramın üç temel sayıltısı (varsayımı) şunlardır:

1. Normal olarak insan çalışmayı sevmez ve elinden geldiği kadar çalışmaktan kaçır.
2. İş sevmeme niteliğinden dolayı, insanların çoğu örgütsel amaçların elde edilmesinde gerekli çabayı göstermeleri için zorlanmalı, denetlenmeli, yönetilmeli ve ceza ile korkutulmalıdır.
3. Normal bir insan yönetilmeyi yeğler, sorumluluktan kaçır, güvenlik arar.

Buna karşın "Y" Kuramının temelinde bütünleşme vardır ve şu temel sayılıtlara dayanır :

1. Fiziksel ve bilişsel çaba doyurucu ise, iş insana oyun kadar doğal gelir.
2. Eğer, işgörene örgütsel amaçlar benimsetilirse, örgütsel amaçlar doğrultusunda kendi kendisini yönetmeyi ve kontrolü deneyecektir.
3. Amaçlara bağlılık, onların elde edilmeleri ile ilgili ödüllere bağlıdır.
4. Normal bir insan, sorumluluğu kabullenmeyi ve araştırmayı öğrenebilir; sorumluluktan kaçınma, hırs yokluğu, güvenliğe aşırı önem verme genellikle deneyimden kaynaklanır, doğuştan gelen özellikler değildir.
5. Yaratıcılık, gerçekçilik ve imgeleme insanlar arasında yaygındır, yalnız seçkin birkaç kişide bulunmaz (Balcı, 1985).

"X" Kuramın temel örgüt ilkesi, yetki kullanma yoluyla yönetme ve denetlemedir. "Y" kuramının temel ilkesi, örgütte kaynaşma ve bütünleşmedir. "X" Kuramının sayılıtlarına dayalı kuramlar tek yönlüdür. Oysa, örgütle bütünleştirme ilkesi, hem örgütün hem işgörenin gereksinimlerinin tanınmasını öngörür (Akt. Balcı. 1985).

Mc Gregor, Herzberg'in deyimiyle insan gereksinimlerini düşük düzeyli gereksinimler (fiziksel, güvenlik vb) ve yüksek düzeyli gereksinimler (başarı, saygınlık, kendini gerçekleştirme gibi) diye iki kümede toplamaktadır. Düşük düzeyli gereksinimler "X" Kuramında, yüksek düzeyli gereksinimler "Y" Kuramında öngörülmektedir. McGregor'a göre "Y" Kuramı "X" Kuramına göre daha çok güdüleme olanağı sağlamaktadır (Yılmaz, 1996).

Gereksinim Doyum Kuramı

M.G. Wolf'un geliştirdiği kuram ile Maslow ve Herzberg'in kuramları birleştirilmiştir. Gereksinim Doyum Kuramının sayılıtları (varsayımları) şunlardır:

1. Daha dūřuk dūzeyli gereksinimleri henūz doyurulmamıř iřđörenler, hem doyum hem de duyumsuzluklarını, iř alanı ile ilgili bu gereksinimlerin doyum derecesinden elde ederler.
2. Daha dūřuk dūzeyli gereksinimleri kořullu olarak doyurulan iřđörenler, doyum ve duyumsuzluklarını iřin kendisi ile ilgili yūysek dūzeydeki gereksinimlerinin doyurulmasının engellenmesinden, doyumun kesintiye uđramasından doyumsuzluk duyar.
3. Herhangi bir gereksinimin doyurulmasından doyum oluşur (Mc Cormik ve Tiffin. 1974).

Bu kurama gōre, iřđōreni, bir ūst basamaktaki gūdūřnū doyurmaya yōneltmek iēin alttaki gūdūlerinin doyurulmuř olması gerekir. Iřđōrenin bir iři yapmaya gūdūlenmesi uyanık olan gereksinimlerinin doyurulmasına bađlıdır. Bōyle bir gūdūlenme gūcūnūn derecesi, istenen iřin yapılması sonunda elde edilecek doyumun iřđōren tarafından kestirilebilen kısmı ile iřđōrenin beklenti dūzeyinin iřlevi olarak ortaya ēıkmaktadır. Bu iřlevin derecesi, iřđōrenin gūdūlenmesini olumlu yada olumsuz yōnde etkilemektedir (Bařaran, 1991).

Süreç Kuramları

Bu kuramlar daha çok iş doyumunun hangi değişken yada değişken kümelerinin bir sonucu olduğuna ve bunların nasıl etkileşip de iş doyumunu meydana getirdiğine açıklık getirme amacındadırlar. Bu kuramlar "nedensel kuramlar" olarak da adlandırılmaktadır. Gerçekte iş doyumunu nedensel kuramları bireylerin duygusal tepkilerinin, bireylerin kendilerinin ve çevrelerinin ortaklaşa bir işlevi yada etkisi olduğu konusunda aynı görüştedirler. Ancak bu tepkilerin hangi değişkenlerin, hangi zihinsel süreçlerce işlenmesi sonucunda oluşturulduğu konusunda birbirlerinden ayrılmaktadırlar.

Kimilerine göre bireylerin duygusal tepkileri doğaldır ki iş doyumunu onların bekledikleri yada kabul ettikleri şeylerle, çevrelerinin karşıladığı olay ya da olaylar arasındaki sapmaya bağlıdır (Balci, 1985). Bu durum yeni bir görüşün gelişmesine zemin hazırlamıştır. Kimi kuramcılara göre iş doyumunu, bireysel gereksinimlerin işte doyurulma derecesinin bir işlevidir. Yani işgörenin gereksinimleri ile çevrenin bunları karşılama derecesi arasındaki tutarsızlık, iş doyumunun başlıca belirleyicisidir. Lofquist ve Dauris 1969; Morse, 1953; Porter, 1962; Shaffer, 1953; Wolfard, 1971 gibi yazarlar bu görüşü desteklemektedirler. Bu görüşe göre, gereksinimler bir organizmanın yaşaması ve iyiliğinin nesnel gerekleridir. Organizma bilincinde olsa da olmasa da gereksinimler vardır yani doğuştandırlar (Balci, 1985).

Gereksinimlerin doğuştanlığı ve tüm insanların aynı temel gereksinimlerinin varlığı, değer verdikleri şey yada şeylerin aynı olmasına neden olmaz. Gereksinimler bireyleri eyleme geçirirken, değerler onların seçimlerinin ve duygusal tepkilerinin belirleyicisidir. Bu nedenle, işgörenin bireysel değerleri ile algıladığı iş durumu, iş doyumunun temel ve doğrudan kararlaştırmışdır. Bu görüşün başlıca savunucuları şunlardır: Katsel.

1964; Locke, 1969; Likert, 1961; Pelz ve Andrews, 1966; Rosen ve Rosen, 1955; Simith Kendall ve Hulin, 1969 (Balcı, 1985).

Bu kuramsal temelden sonra önemli bazı nedensel iş doyumu kuramlarının verilmesi yararlı olacaktır.

Bireysel Amaçlar ve İş Başarısı İlişkisi Kuramı

E. A. Locke'a göre işgörenlerin iş başarılarının belirlenmesinde kişisel amaçları büyük önem taşımaktadır. Birey tarafından belirlenen amacın açık ve seçik olması iş başarısını artıracaktır. Çünkü birey o zaman daha kararlı ve istekli davranışlarda bulunacaktır. Ayrıca bireysel amaçların örgütsel amaçlar, koşullar ve ortam ile çatışma derecesi de önemlidir. Çatışma başarı şansını azaltacaktır. Örgütsel amaçların belirlenmesinde bireylerin katılma durumu çatışmaları azaltacak, bireyleri güdüleyecektir. Örgüt yöneticilerinin örgütsel amaçlara ne derecede ulaşıldığına ilişkin bireylere bilgi vermesi ve bireysel amaçların farkında olarak elde edilen başarılar ölçüsünde onları ödüllendirmesi güdüleyici diğer bir etmen olacaktır (Ağan, 2002).

Kuram, bireyin bilinçli bir amaç seçtiği ve bu amaçların açık ve seçik biçimde olduğu varsayımına dayanır. Gerçekte birey her zaman amaçlı hareket etmediği gibi her zaman rasyonel davranmaz. Ayrıca bireysel farklılıkların doğurduğu algılama değişiklikleri göz önüne alındığında buna uygun yönetsel politikalar belirlemenin güçlüğü ortadadır. Ancak bu kuram işyerinde bireyleri değerlendirmek, bireysel amaçları bağdaştırmak bakımlarından yöneticiye analitik ve çok yararlı ipuçları vermektedir (Eren, 2000).

Locke bireyler tarafından belirlenen amaçların nitelikleri üzerinde durmuştur ve işyeri başarılarını işyerinde güdülenmeyi tamamıyla amaçların özelliklerine bağlamaya çalışmıştır. Amaçların güdülenmedeki rolleri şöyle sıralanmaktadır:

- a) Birey tarafından belirlenen amacın açık ve seçik olması iş başarılarını artırmaktadır.
- b) Birey tarafından belirlenen amaçların kolay başarılamayacak cinsten olması onun işyerinde daha arzulu ve hırslı çalışmasını gerektirecek ve başarıları artıracaktır. Kolay ve basit nitelikli amaçlar bireysel istek ve hırsın az olduğuna ve bunun daha yüksek başarıları azalttığını söylemek yanlış olmayacaktır.
- c) Bireysel amaçların örgütsel amaçlar, koşullar ve ortam ile çatışma derecesidir. Çatışma arttıkça bireysel davranışların işyerinde başarı sağlama şansını azaltacaktır (Eren, 2000).

Bireysel Amaçlar ve İş Başarısı İlişkisi Kuramının, uygulamaya hemen geçirilebileceği, uygulandığı zaman da yararlı olduğu ve iş başarısını artırdığı gözlenmiştir. Deneysel araştırmalarda ve uygulamada amaçların açık seçik belirtilmesinin, gittikçe daha güç amaçların verilmesinin olumlu sonuçlar yarattığı görülmüştür. Bununla birlikte, amaç saptanmasının, amaçların belirginliği ile güçlüğü'nün iş başarımını neden, nasıl artırdığı konusunda, başka bir deyişle amaç saptanması iş başarısı ilişkisini açıklamakta kuramın bazı eksiklikleri vardır. Ayrıca özendiricilerin ancak amaçlar yoluyla iş başarısını etkileyeceği, araştırmalarla doğrulanmamıştır (Onaran, 1981).

Denklik Kuramı (Equity Theory)

J. S. Adams tarafından geliştirilen bu kurama göre işgören, ücret karşılığında örgüte eğitim, ustalık, deneyim, iş çabası gibi nitelikler getirir. Bunlara, o işgörenin girdileri denmektedir. Ancak bunlar, o işgören tarafından

algılanan girdilerdir. İşgören bu girdiler karşılığında örgütten ödül olarak ücret, yükselme, toplumsal yardımlar sağlamaktadır. İşgören, yapmakta olduğu işe verdikleri ve aldıkları veya benzer işi yapanlar ile kendisinin işe verdikleri ve aldıklarını karşılaştırdığında eşitsizlik hissediyorsa, işinden doyumsuzluk elde edecektir. Başka bir deyişle, eşitsizlik varsa ödül adaletinin bozulduğu ve bir eşitsizlik durumunun ortaya çıktığı söylenebilir (Eren, 1984). Adams'ın Denklik Kuramında işgörenin özlem düzeyi üzerinde durulmadan, girdi ile çıktının birbirine olan oranı doyum yada doyumsuzluk kaynağı olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle, aşırı derecede ödüllendirilen bir işgörenin doyumsuz olması beklenebilir (Ergenç, 1982).

Bu kuramın iki temel görüşü vardır. Kuram ilk olarak, eşitsizliğin algılanması bizde gerginlik yaratır görüşünü, ikinci olarak gerginlik bizi eşitsizliği bozmaya, azaltmaya güdüler, görüşlerini tartışır. Algılanan eşitsizlik arttıkça, gerginlik de o kadar artacak ve güdüleme bunu azaltma yolunda olacaktır (Bartol ve Martin, 1991).

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

$$\frac{\text{Kendi girdileri}}{\text{Kendi çıktıları}} \text{ karşısında } \frac{\text{Diğerlerinin girdileri}}{\text{Diğerlerinin çıktıları}}$$

Birey bu karşılaştırma sonucunda eşitlik görürse, kuram bireyin işi ve performansı için çaba sarfetmeye devam edeceğini varsayar. Bu karşılaştırmada eşitsizlik varsa, burada haksızlık var demektir. Başka bir

ifadeyle, yukarıdaki dengenin bozulması halinde, dengenin aleyhine bozulduğunu hisseden kişi, bu doyumsuzluğun baskısından kurtulmak için kendi ödülleri artırma yollarını araştırarak, bunda başarıya ulaşamadığı takdirde ise işletmeye sunduğu girdi ve değerlerin miktarını azaltacaktır.

Adams'a göre, dengesizlik bireylerin karşılaştırma yapmasına neden olmakta, bu da iş için gösterecekleri çabaya yansımaktadır. Denklik kuramında bireylerin başkaları ile ilgilenmesi psikolojik bir kavramdır. İnsanların çoğu aynı düzeyde çalışanların aynı deneyim ve vasıflara sahip olduğunu düşünürler. Bazı insanlar kendilerini birbirleri ile karşılaştırabilirler (Çetinkanat, 2000).

Denklik kuramı, bize üç önemli mesaj vermektedir. Öncelikle, organizasyon içindeki herkesin ödül sisteminin esasını anlama ihtiyacıdır. İkinci olarak, kişiler ödüllerin çeşitli ve farklı yönlerini görmek eğilimindedir. Çeşitli ödüllere ilişkin deneyimleri ve algılamaları vardır. Son olarak, çalışanlar eylemlerini, algıları üzerine oluştururlar (Scarpello ve Campbell, 1983).

Alderfer'in V-I-G Kuramı (ERG Theory)

Clayton Alderfer, Maslow kuramı ile yakından ilişkili bir kuram geliştirmiştir. Alt düzeyli gereksinimler giderildikçe birey üst düzeyli gereksinimlere yönelir. Bu kuramda gereksinimler, sırasıyla üç kümede toplanmıştır. Bunlar : **Varoluş** (Existance), **İlişki** (Relatioship) ve **Gelişme** (Growth) gereksinimleridir.

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

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

Gelişme gereksinimleri: bireyin çevresiyle verimli şekilde yenilik ve yaratıcılıklarını geliştirecek biçimde etkileşimlerini içermektedir. Bireyin üzerinde yoğunlaşır ve birisinin sahip olduğu kapasiteye tam olarak ulaşabilmesi için güdülenmesi ile ilgilidir, bireysel olgunlaşma ve gelişmeyi içerir. Bu gereksinimlerin doyurulması, bireysel kapasitenin daha gelişmesine, yeni yeteneklerin ortaya çıkmasına neden olur. Bir iş; mücadele, otonomi ve yaratıcılığı içeriyorsa gelişme gereksinimlerini doyurabilir. Bu gereksinimleri tam olarak doyurulması olanaksızdır. Çünkü yeteneklerin gelişmesi yeni yeteneklerin gelişmesine yol açar (Çetinkanat, 2000).

Alderfer'e göre bir gereksinim hem istekleri hem doyumları içine alan bir kavramdır. İstek çok öznel, insanın iç durumuyla ilgili bir kavramdır. Doyum, insanın istediğini elde etmesinden doğan bir iç durumdur. Yani insanın çevresiyle etkileşimini gündeme getirmekte bu nedenle kuram çevresel etkileri de kapsamaktadır. Kurama göre varlık ve ilişki gereksinimleri doyuma ulaştıkça kendilerinden bir sonraki gereksinimler daha çok istenmeye başlayacaktır. Yalnız gelişme gereksinimleri karşılandığı ölçüde daha çok istenecektir.

Alderfer'in kuramı Maslow kuramındaki gereksinimlerin aynıları ile ilgilenmekte ancak farklı bir şekilde üç alanda incelenmektedir. Alt düzeyli gereksinimler giderildikçe birey üst düzeyli gereksinimlere yönelir. Bu açıdan da Alderfer ve Maslow kuramı benzerlik göstermektedir. Ayrıca her iki kuramda da kendini gerçekleştirme ve gelişme gereksinimlerinin doyumunun olanaksız olduğu belirtilmektedir. Bu kuram birbirine benzerlik göstermelerine karşın ayrıcalık da gösterirler. V-I-G kuramını İhtiyaçlar Hiyerarşisinden ayıran 3 önemli ayrıcalık şunlardır:

1. Gereksinimler somutluk durumlarına göre sıraya konmuştur. Böylece bir üst düzeydeki gereksinimin karşılanması güçleştikçe, bir alt düzey gereksinim belirmeye başlar. Çünkü V-I-G kuramına göre ayrılaşma, daha az somut olan amaçları elde edemeyenler, daha somut amaçlara doğru yönelirler. Gerçek istek giderilmez ama daha somut olan onun yerine geçer.
2. Alderfer'in aynı zamanda birden fazla gereksinimin etkin olabileceği görüşüdür.
3. Maslow bu gereksinimlerin her insanda bulunduğunu varsaymaktadır. V-I-G kuramı ise çevresel durumlara göre değişebileceğine dayanmaktadır. (Onaran, 1981).

Vroom'un Beklenti Kuramı

Beklenti Kuramının odak noktasında bilişsel ve algısal süreçler vardır. Bireyler beklenti kuramı ile hangi sonucu elde edecekleri ile ilgili bir takım tahminler yürütürler. Çünkü bireyler için elde edilecek sonuçlar değerli ve önemlidir. Bireyin elde ettiği sonuçları yine anlamlı hale getirecek süreç ise bireyin o sonuca verdiği değere bağlıdır. Görüldüğü gibi beklenti kuramı ile ilgili üç kavram ortaya çıkmıştır. Bunlar: beklenti, sonuç ve değerlilik. Ama beklenti kuramı ile sistemli bir analiz yapabilmek için iki kavram eklenebilmektedir. Bunlar: yararlılık ve güdüleyici güçtür.

Beklenti: çaba ve performans arasındaki algılanan ilişkidir. Birey çaba ve iş performansı arasındaki ilişkiyi düşündükten sonra onun bir değerlendirmesini yapar. Birey çaba-performans ilişkisini yansıtılabilmek için bir beklenti değeri oluşturur. Beklenti oluşturmanın en iyi yolu bir işte geribildirim olmalıdır.

Sonuç: örgütlerin çalışanlarına sağladığı ödeme, promosyon, tatil zamanı gibi şeylerdir. Sonuçların sayısında kurumsal bir sınıflandırma yoktur. Onlar gerekli olmadığı halde, çoğunlukla ödül ve ya olumlu tecrübeler olarak düşünülür. İşten atılmak bir sonuç değil yeni bir yere transfer edilmektir. Sonuçlar aynı zamanda onaylama ve başarıma gibi duyguları da kapsar (Muchinsky, 1990).

Değerlilik: bireyin algılama durumu ile ilgilidir ve bireyin belli bir sonucu tercih etme derecesini ve gerçekten bu sonucu elde etmeğe değer mi değmez mi sorusunun cevabıdır (Tevrüz, 2002). Başka bir ifadeyle değerlilik, çalışanların sağlanan sonuçlar hakkındaki duygularıdır. Birey için son derece önemli olan bir sonuç diğeri için önemsiz olabilir. Ortaya çıkan sonucu değerli yapacak olan da bireyin sonuca verdiği değerliliğidir.

Yararlılık: bireyin belirli durumlarda göstermiş olduğu performansının ödüllendirilmesidir. Aslında yararlılık sonuçların sınıflandırılması ile daha çok ilişkilidir. Birey, iş yerindeki üretimde, satışlarda, hizmet içi eğitim programlarında ve iş yerindeki diğer etkinliklerde başarı gösterebilir. Bunlar birincil sonuçlardır. Terfi etmesi, maaşının artması, prim alması ve ikramiye alması gibi sonuçlar ise ikincil sonuçlardır (Tevrüz, 2002).

Güdüleyici güç: motive edilen kişinin içindeki çaba ve ya baskının miktarıdır. Motive edilmiş güç; değerlilik, yararlılık ve beklentinin ürünüdür. Bireylerin çabalarını, gayretlerini, beklentilerini, elde ettikleri sonuçları, sonuçlara vermiş oldukları değerleri ve sonuçlardan sağladığı yararlılığı vurgular (Kesici, 2003).

Kuramda işler tamamlanıp ödüller alındıktan sonra her bireyin içsel ve dışsal ödüllerden aldığı toplam bir doyum derecesi vardır ki, bu toplam

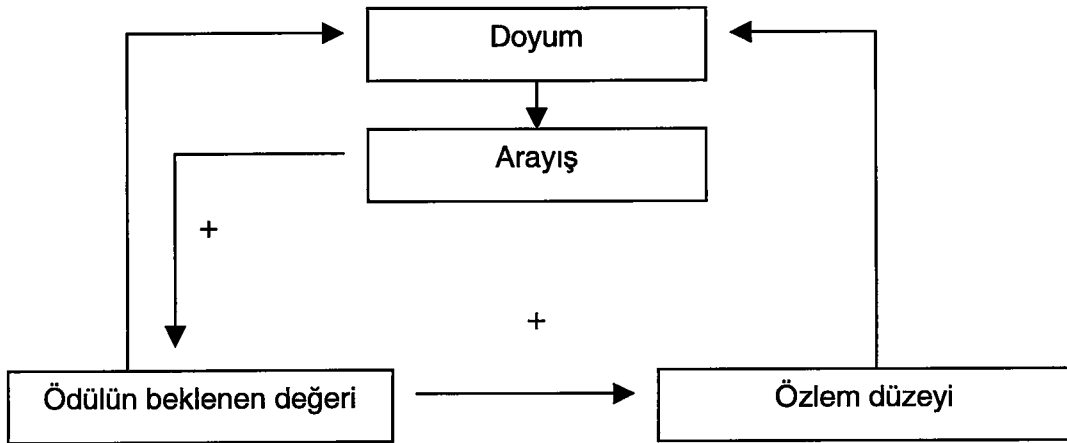
doyum derecesi bireyin güdülenmesini ve bir dahaki seferde göstereceği çabaları etkileyen bir geri beslenme niteliği taşımaktadır. Şu halde iki geri beslenme söz konusudur; birincisi işin devamı esnasında ara başarıların sağladığı, güdülenme gücü olan içsel doyumlardan edinilen geri beslenme ile işin tamamlanmasından sonra elde edilen toplam doyumun güdülenme gücü olan geri beslenme (Eren, 2000).

March ve Simon Modeli

Bu model insan ilişkilerinin doyum - performans ile son zamanlarda ortaya atılan performans - doyum görüşleri arasındaki kuramsal açıklığı belki de en iyi kapatan modeldir. Modelde doyum ve performansın her ikisi de birer bağımlı değişken olarak alınmaktadır. March ve Simon bu görüşlere yola çıkarak performans için şu hipotezi geliştirdiler: Üretim için güdülenme, şimdiki ya da umulan bir bozulma–doyumsuzluk durumundan ve bireysel üretimle yeni bir doyum durumu arasındaki doğrudan ilişkinin algılanmasından kaynaklanır. Bu hipoteze göre performans şu iki değişkenin bir işlevidir:

1. Yaşanan doyumsuzluk derecesi.
2. Değerli bulunan ödüllere ulaşmada, performansın algılanan araçlılığı (Balcı. 1985).

Modelin temel sayıltılarından, bireysel doyum ile üretim arasındaki ilişkilerin karmaşıklığını görmek olasıdır. Modelin temel sayıltıları aşağıda görüldüğü gibi :



Uyum Sağlayıcı Güdülenmiş Davranış Modeli

1. İşgörenin doyumunu düşük olduğu ölçüde, çalışma programına alternatif – seçenek - arama çabası artacaktır. 2. Arama çabası arttıkça da ödülün beklenen değeri yükselecektir. 3. Ödülün beklenen değeri yükseldikçe doyum artacaktır. 4. Ödülün beklenen değeri yükseldikçe İşgörenin dilek düzeyi yükselecektir. 5. Özlem düzeyi yükseldikçe doyum düzeyi düşecektir (Balcı, 1985).

Bu sayıltılardan şu sonuçlara gidilebilir: İşgörenin performansı için doyumsuzluk gereklidir, ama bu yeterli değildir. Çünkü doyumsuzluk işgöreni yeni arayışlara itecektir. Ancak doyumsuz işgören yüksek performansı olduğu gibi düşük performansı da, doyum için bir araç olarak algılayabilir. O halde hangi koşullarda performans doyuma yol açacaktır? Bu iki değişken arasındaki bağlantı zayıf da olsa March ve Simon bu koşulları da tanımlamışlardır. Aslında bu koşullar performans ve doyum arasındaki ara değişkenlerdir. Bunlar:

1. İş doyumunu, performansla dayandırılmamış ödüllerin kabul edilmesinden kaynaklanabilir.
2. Gerçek performans ödüllerinin umulan sonuçlan

gerçekleştirememe olasılığı bulunduğundan, geliştirilmiş performans işgörenin seçtiği alternatif davranış da olsa doyuma yol açmayabilir.

3. Alternatif davranışın sonuçlarının değerlendirilmesini araştırma sürecinde, işgörenin dilek düzeyi, davranışın getirdiği ödüllerin beklenen değerinden daha yüksek yada onun kadar olabilir. Bu koşullar altında performans en iyi alternatif davranış olarak seçilse ve istenen sonuçların gerçekleşeceği umulsa bile, işgören kendini öncesinden daha doyumsuz hissedecektir (Balci, 1985).

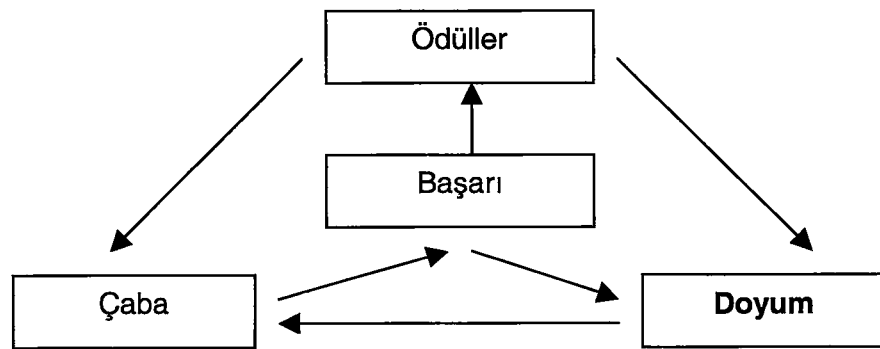
Lawler ve Porter' in Geliştirilmiş Ümit Kuramı

Vroom'un ümit kuramının Lawler ve Porter isimli düşünürler bazı örgütsel koşulları ve gerçekleri gözönünde bulundurarak geliştirmişlerdir. Diğer bir ifadeye, kurama onu güçlendirici bazı katkılarda bulunmuşlardır. Bu katkılardan birincisi, kişinin kendi başarısını değerlendirmesine bağlı olarak ortaya çıkan ve onun nihai doyumunu etkileyen ödüllendirme adaletine ilişkindir. Diğer bir ifade ile birey kendisine verilen ödülü başkaları ile mukayese etmekte ve başarısına uygun olmayan bir değerlendirmeye maruz kaldığını algılamadığı zaman doyumluluğu önemli ölçüde olumsuz biçimde etkilenmektedir. İkinci katkı ise, örgütlerde işgörenin beklenen davranış gücünü azaltan rol çatışmalarının olduğunu bunun da çaba ve başarıları olumsuz biçimde etkilediğini ileri sürmektedir. Diğer bir ifadeyle, işgörenin içinde çalıştığı örgütte görev tanımları yapılmamış, yetki ve sorumluluklar belirlenmemişse bu takdirde başarıyı ve güdülemeyi etkileyecek rol çalışmalarına rastlanabilecektir. O halde olumlu bir örgütsel yapı ve plan güdülemeyi kolaylaştıracaktır.

Bu kuramda yüksek başarının yüksek doyumluluk verebilmesi için işgörenlerin beklentileri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir. Kuram bir örgütte düşük başarılı fakat aradığını bulmuş kimselerin olabileceğini yine aynı zamanda yüksek başarılı fakat beklentilerine uygun biçimde ödüllendirilmemiş işgörenlerin olabileceğini de vurgulamaktadır. Yani herkesi ümit ettiği oranda tatmin etmenin imkansız olduğu bir kez daha ortaya çıkmaktadır. (Eren, 2000).

G. Cranny ve Smith'in Basitleştirilmiş Süreç Modeli

Granny ve Smith ümit kuramından etkilenerek bir model geliştirmeye çalışmışlardır. Düşünelere göre, ümit kuramları teknik terimler kullanırlar ve görülme sorununu karmaşıklarırlar. Karmaşıklık ise uygulamalara ters düşmektedir. O halde, ümit kuramında adı geçen çaba, doyum, başarı ve ödüller kavramlarından hareket ederek konuyu daha basit ve anlaşılabilir hale getirmek gerekmektedir. Kuramcılar bu fikirden hareket ederek bu dört kavram arasındaki ilişkileri ortaya koyan bir model geliştirmişlerdir.



Granny – Smith'in Süreç Modeli

Bu modelde, ödül, doyum ve çabadan meydana gelen bir üçgen oluşturulmuştur. Bu üç değişken, bir birleri üzerinde ya tek yönlü yada karşılıklı etkide bulunmaktadır. Başarı modelin ortasında yer almakta, ödül ve doyum üzerinde tek yönlü etkide bulunmakta ve çaba tarafından etkilenmektedir.

Modelin vurgulamak istediği nokta ödüllendirmenin yalnız başına başarıyı etkilemeyeceği, başarıyı doğrudan etkileyen unsurun çaba olduğudur. Kuşkusuz çaba ödüllerden etkilenmekte ve ödüller ona doyum sağladığı oranda başarıyı etkilenmektedir (Eren, 2000).



İlgili Araştırmalar

İş doyumunu konusunda gerek dünyada, gerek Türkiye'de bazı araştırmalar yapılmıştır. Bu alt bölümde ulaşılabildiği lde konu ile ilgili yapılmış bazı araştırmalar özetlenerek verilmeye çalışılmıştır. Konuyla ilgili araştırmalar yurtdışında ve yurtiçinde yapılmış iş doyumunu araştırmaları iki başlık halinde verilecektir.

Yurtdışında Yapılmış İş Doyumu Araştırmaları

Bogler (2002)'in yaptığı araştırmada sonuçlar gösteriyor ki, mesleki algıları okul müdürlerinin liderlik tarzları ve bir takım demografik özellikleri açısından yüksek doyum elde eden öğretmenler, düşük doyum elde eden öğretmenlerden anlamlı düzeyde ayrılıyorlar. Daha açık anlatmak gerekirse, düşük iş doyumuna sahip öğretmenlerin mesleki algıları okul müdürlerinin liderlik tarzları ve demografik özellikleri açısından yüksek doyumuna sahip öğretmenlerden ayrılıyorlar.

Perie ve Baker (1997) "Amerikalı ğretmenler arasındaki iş doyumunu; İş yeri koşullarının etkileri; Geçmişten gelen özellikler ve ğretmen tazminatı, İstatistik Analiz Raporu". Bu araştırmada doyumun yönetimden gelen destek ve liderlik yeteneğine ğrenci davranışları ile okulun genel iklimine bağlı olduğunu göstermektedir. Öğretmenlere denen ücretler ise bu doyumla az ilgilidir.

Dinham ve Scott (1996) gerçekleştirdikleri, "ğretmen Doyumu: Güdülenme ve Sağlık; ğretmen 2000 projesinin Birinci Evresi" adlı çalışmada, öğretme görevini esas alarak benimseyenlerin genellikle doyumlu oldukları, ğretmen ve yönetici sorunlarına karışanların ise, genellikle doyumсуz oldukları bulunmuştur. Kontrolün temel nokta olduğu özellikle ek sorumlulukların sosyal beklenti ve eleştirilerin hoşnutsuzluğun temel nedeni olduğu belirlenmiştir.

“Birleşik Krallık Akademisyenlerinin İş Doyumu” konulu araştırmada Osahagbemi (1994) Üniversite öğretim üyelerinin iş doyum düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada 554 üniversite öğretim üyesine iş doyumunu ölçen bir anket uygulanmıştır. İş faktörleri olarak: öğretme, araştırma yapabilme, yönetim, ücret, terfi, danışman ve davranışları, birlikte çalışılan arkadaşların davranışları ve çalışma şartları alınmıştır. Araştırma sonucunda üniversite öğretim üyelerinin genel olarak işlerinden doyumlu oldukları, ücret ve terfi düzenlemelerinde doyumsuz oldukları görülmüştür.

“İş Doyumu, Tutumlar ve Performans Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Örgütsel Düzey Analizi” konulu araştırmasında Ostroff (1992), Performans, iş doyum ve tutum ile ilgili bilgileri 298 okulda çalışan 13808 öğretmenden toplamıştır. Yapılan analizler sonucunda iş doyum ve işe karşı geliştirilen tutumun örgütsel performansı etkilediği bulunmuştur. İş doyum yüksek olan ve işe karşı tutumları olumlu olan öğretmenlerin iş performanslarının yüksek olduğu, iş doyum düşük ve işe karşı tutumları olumsuz olan öğretmenlerin iş performanslarının düşük olduğu görülmüştür.

Carey (1990), California Eyaleti eğitim işgörenleri için iş doyum ve doyumsuzluğuna yol açan etkenlerin var olup olmadığını belirlemek amacıyla yaptığı bir araştırmada şu sonuçlara ulaşmıştır: California eğitim meslek işgörenlerinin işlerinde doyum ve doyumsuzluğuna neden olan etkenler vardır. İş doyumuna yol açan etkenler sanayi işgörenlerinininkiyle benzerlik göstermesine karşılık, iş doyumsuzluğuna yol açan etkenler bazı sanayi kesimlerinininkinden ayrılmaktadır. Belirlenen üç temel doyum etkeni önem sırasına göre tanınma, başarı ve sorumluluk olarak görülmüştür. Doyumsuzluk etkenleri ise önceliklerine göre siyasal ve yönetim, teknik denetim, başarı, aynı düzey meslektaşlar arasındaki ilişki ve denetmenle olan bireysel ilişkilerdir. Bu bulgular Herzberg' in iki etmen kuramını destekler nitelikte görülmektedir (Yılmaz, 1996).

Lowter, Gill, Larry ve Coppard (1985) "Yaş ve Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişki" konulu çalışmalarında iş doyumunun yaş arttıkça arttığını tespit etmişlerdir. 50 yaşın üzerindeki öğretmenlerin işlerinden çok doyum sağladıkları, 35 yaşın altındaki öğretmenlerin ise daha az doyum sağladıkları saptanmıştır.

Phillips (1981), Gwinnett Kasabası Kamu Okulu yönetici yardımcılarını üzerinde yaptığı bir araştırmada üstün liderlik davranışlarının, alt kadroların iş doyumuna etkisini araştırmıştır. Bu araştırmada, "anlayış gösterme" lider davranışının yönetici yardımcılarının genel iş doyumuna en yüksek katkıyı getirdiği gözlenmiştir. "Yapıyı Kurma" lider davranışı ise deneklerin genel iş doyumunda orta düzeyde etkili olmuştur. Gwinnett Kasabası okul yöneticilerine oranla. yönetici yardımcılarının, anlayış gösterme ve yapıyı kurma liderlik davranışlarından daha yüksek doyum sağladıkları ortaya çıkmıştır. Deneklerin kişisel özelliklerinin iş doyumları üzerinde az bir etkisi olduğu bulunmuştur (Balci, 1985).

Thomas Sergiovanni (1967)'nin Herzberg kuramına dayalı araştırmasında öğretmenlerin iş doyumunu etkenlerine ilişkin duyguları ölçülmüştür. Etkenlerden bazıları yüksek, bazıları düşük değer olarak birbiri içine girmeyen iki gruba ayrılmıştır. Birinci düzey iş doyumunu etkenlerinden anlamlı derecede yüksek olanlar tanınma, başarı ve sorumluluktur. Bunlardan anlamlı derecede düşük bulunanlar ise, amirlerle ve aynı statüde olan bireyler arası ilişkiler, teknik denetim, okul politikası ve yönetimi ile özel yaşamdır (Çetinkanat, 2000).

Diğer bir araştırmada, Sheppard tarafından Virginia toplum koordinatörlerinin iş doyumunu ve doyumsuzluğunda etkili olan etkenler ile deneklerin kişisel özellikleri arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın temel bulgularında doyum sağlayıcı etkenler önem derecelerine göre başarı, kişilerarası ilişkiler, gelişme olanağı, denetim,

ilerleme, tanınma, örgüt yası ve yönetimi olarak sıralanmıştır. Doyumsuzluk etkenleri ise öncelik sırasına göre işin kendisi, ücret, sorumluluk, iş güvencesi ve çalışma koşullarıdır. Sorumluluk, danışma konseyleri ile kişisel ilişkiler ve onun daha kıdemli eşgüdömcüler için anlamlı iş doyumunu kaynakları iken genç eşgüdömcüler için yalnızca çalışma koşulları anlamlı bir iş doyumuzluğu kaynağı olarak algılanmıştır. Ayrıca örgüt politikası ve yönetimi, daha kıdemliler için anlamlı bir iş doyumuzluğu kaynağı olmuştur (Akt. Balcı, 1985).

“İşe Yabancılaşma ve İş Doyumu” konulu araştırmasında Fusillo, üniversitelerde çalışan öğretmenlerin işe yabancılaşma ve iş koşulları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Sonuçta çalışanların karar verme konusunda daha fazla özelliklerinin olmasının işe yabancılaşmayı azalttığı ayrıca açık bir ödöl sistemi, ücret artışı ve yönetici ile iyi iletişimin de burada etkili olduğu tespit edilmiştir (Varlık, 2000).

Türkiye'de Yapılmış İş Doyumu Araştırmaları

Varlık (2000) çalışmasında devlet ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin genelde yüksek olduğunu bulunmuştur. Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden yüksek olduğu görülmüştür. Yönetici ve çalışanların uyum içinde çalışmalarını ifade eden yönetici-insan ilişkileri; yöneticinin teknik bilgi düzeyini ifade eden yönetici ve teknik ve aylık geliri ifade eden ücret alt boyutlarında düşük doyum sağladıklarını; diğer alt boyutlarda hepsinden yüksek doyum sağladıklarını ifade etmişlerdir.

Şahin (1999) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin işlerinden “kısmen” doyumlu olduklarını bulmuştur. İş doyumunu boyutlarına göre bireylerarası ilişkiler ile başarı, saygınlık, tanınma boyutlarında, “doyumlu”, işin kendisi ve yönetim boyutlarında “kısmen doyumlu”, ücret ile veli-öğrenci ilgisizliği boyutlarında ise “doyumsuz” oldukları anlaşılmaktadır .

Muştu'nun (1996) Hava Harp Okulu öğretim elemanlarının iş doyumuyla ilgili araştırmasında Hava Harp Okulu öğretim elemanlarını, iç ve dış etkenler ile toplam İş doyum düzeyleri bakımından değişen oranlarda doyum sağladıkları ortaya çıkmıştır. Askeri öğretim kurumlarında yaşamsal ve mesleki deneyime sahip öğretim elemanlarının kurumda tutulmasının örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi bakımından zorunlu olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Altaş (1992) tarafından gerçekleştirilen “Türk Eğitim ve Endüstri Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeylerinin Analizi” isimli bir çalışmada, Ankara’ da bulunan 26 liseden seçilmiş 143 eğitim yöneticisi ve Türkiye’nin çeşitli endüstri kurumlarından seçilmiş 85 endüstri yöneticisinden toplanan verilerin istatistik analizleri sonucunda şu bulgular elde edilmiştir: Endüstri yöneticilerinin hem genel iş doyum düzeyleri hem de kendini gerçekleştirme, kişilerarası ilişkiler ve

ekonomik kazançlar gibi iş doyumunun alt boyutlardaki düzeyleri, eğitim yöneticisinin iş doyumunu düzeylerinden anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Gerek endüstri gerekse eğitim yöneticilerinin idari konumlarına, eğitim düzeylerine, mesleki eğitim formasyonlarına ve işlerinden sağladıkları aylık ortalama gelirine göre iş doyumları anlamlı farklılıklar göstermiştir.

“Pakistan Lise Müdürlerinin İş Doyumları” konulu bir araştırma Khan (1991) tarafından yapılmıştır. Bu araştırma, lise yöneticilerinin seçilmiş demografik özellikleri ve yöneticilik tiplerine ilişkin değişkenlerin tek tek ve bir arada, Pakistan Lise Müdürlerinin iş doyumları üzerinde meydana getirdikleri etkileri bulmayı amaçlamaktadır. 174 lise yöneticisi ile gerçekleştirilen araştırmada, cinsiyet ve yöneticilik tipi değişkenlerinin, Pakistan Lise Müdürlerinin iş doyumlarına etki eden anlamlı değişkenler olduğu bulunmuştur.

Minibaş (1990) yılında “Özel ve Devlet Okulları’nda Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Ogresyon Yolu ile İlişkisi” üzerine bir araştırma yapmış ve şu sonuca ulaşmıştır. Özel ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin çeşitli boyutlardaki iş doyumunu düzeyleri, devlet ilkokullarındaki öğretmenlerden daha yüksektir. Çeşitli boyutlardaki iş doyumunu düzeyi yüksek olanlar, frustrasyon karşısında uyum ve sabır gösteren, çözüm arayan ve saldırganlıktan kaçınan davranış şekilleri göstermişlerdir.

"Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi" adlı çalışmasında Özdayı (1990) İstanbul ilindeki resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumları ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi yapılmıştır. Araştırmaya 1134 kişi katılmıştır. Araştırmaya katılanların iş doyumlarını ölçmek amacıyla 41 maddelik bir anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda şu bulgular elde edilmiştir: Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin doyum etkenleri farklı bulunmamıştır.

İki grubun da doyum duyduğu etkenler ise "mesleki güvence" ile ilgilidir. Resmi liselerde çalışan Öğretmenin özel liselerde çalışan öğretmenlere göre doyum düzeyleri düşük, stres düzeyleri yüksek bulunmuştur.

Açıkgöz (1988) Malatya'da İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bölümünde okuyan öğrencilerin yaşam amaçlarına, eğitsel amaçlarına, genel ve özel eğitim etkenlerine ilişkin doyumlarını ve öğrenimlerini sürdürürken karşılaştıkları sorunları belirtmek amacıyla yapmış olduğu araştırmada, şu sorulara yanıt aramıştır: a) Öğrencilerin genel doyum düzeyleri, b) Genel doyum düzeyleri ile fakülte, bölüm, sınıf düzeyi, cinsiyet, baba mesleği ve babasının Öğrenimi arasındaki ilişki, c) Eğitim etkenlerine ilişkin doyum düzeyleri nelerdir? Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır: a) Öğrencilerin genel doyum düzeyleri yüksektir, b) Öğrenciler, tek tek eğitim etkenlerine ilişkin doyumsuzluk duymaktadırlar, c) Baba mesleğine göre öğrencilerin doyum düzeylerinde farklılık vardır.

Paknedal (1988) da, "Örgütsel İklim ve İş Doyumu" konulu araştırmasında, 18 ilkokuldaki müdür ve 452 öğretmenden elde edilen verilerin istatistik analizleri sonucunda, örgütsel iklimin çeşitli boyutları ile (sosyal saygınlık ve kendini gerçekleştirme gibi) üst düzeyli gereksinim alanlarındaki iş doyum boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Okul müdürleri ve öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı, müdür ve öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğu, özellikle sosyal gereksinim alanında yüksek doyumsuzluk algıladıkları sonucuna varılmıştır.

Çelik'in (1987) yılında Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun olup olmadığı, işten doyumsuzluk varsa bu doyumsuzluğun öğretmenlikten ayrılmalarına etkisini belirlemek amacıyla yaptığı araştırma sonucunda da öğretmenlerin en fazla ücretten, en az bireyler arası ilişkilerden doyumsuzluk

duyduğu görülmektedir. Birbirini destekler bu araştırmalardan önce yapılan araştırmalar ise eğitim ortamının doğrudan konu edildiği iş doyumunu araştırmalarına rastlanmamıştır. Ancak konuya dolaylı olarak değinen bazı araştırmalar bulunmaktadır. Araştırmalarda ulaşılan kimi bulgu ve sonuçlar şoyledir: Kabadayı (1982) "Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve ğretmenlerin Güdülenmesi" adlı çalışmada araştırmanın iş doyumunu ile ilgili bulgularına göre öğretmenler en fazla doyumsuz olduğu etkeni ücret olarak belirtmişlerdir. Yine 1979 yılında Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Kültür Bakanlığı merkez örgütlerinde örgüt iklimi konusunda; iş doyumunu ile ilgili şu sonuçlara ulaşılmıştır. Her iki bakanlık görevlileri de ücretleri yetersiz düzeyde, fiziksel koşulları ise orta derecede bulmuşlardır. En son 1996 yılında yapılmış iş doyumunu araştırmalarının bulgularından ise, Yılmaz'ın (1996) "Hava Teknik Okullar Komutanlığındaki Okul Yöneticilerinin İş Doyumunu" adlı araştırmasında Hava Teknik Okullar Komutanlığı'ndaki yöneticilerin iş doyumunu etkenlerinin tümünde değişen oranlarda doyumsuz olduğunu tespit etmiştir. Muştu ise (1996) Hava Harp Okulu ğretim Elemanlarının İş Doyumunu adlı araştırmasıyla ğretim elemanlarının iş doyumunu etkenlerinin tümünde iş doyum düzeyleri bakımından değişen oranlarda doyum yaşadıklarını saptamıştır.

Bilgin tarafından 1986 yılında Ankara'daki ortaöğretim kurumlarında bir araştırma yapılmıştır. Örneklemler olarak 6 ortaöğretim kurumu araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmada işgörenlerde güdülenme ve hijyen değişikliğinin iş doyumunu üzerindeki etkisine bakılmıştır. Araştırma sonucunda güdüleyici ve hijyen değişkenlerinin, toplam iş doyumuna ortak katkılarının anlamlı olduğu saptanmıştır.

zdemir (1986), Ankara'da "Kamu deme Sistemi İçinde ğretmen cretlerinin Yeri ve Sağladığı Doyum" konusunda yaptığı araştırmada ğretmen ücretlerinin, sekiz sınıf içinde din hizmetleri ve genel idari hizmetler sınıfının üzerinde 6. sırada yer aldığı belirlenmiştir. Bu

araştırmaya göre öğretmenler ücretlerini yetersiz bulmakta ve ücretten doyumсуuzluk duymaktadırlar.

Ertop, Ankara'da (1986) kadın ve erkek orta kademe yöneticilerinin iş doyum farklılıklarını belirlemek amacıyla 1985 yılında bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda kadın ve erkek orta kademe yöneticileri arasında, iş doyumunu açısından önemli bir fark saptanamamıştır. İş doyumunu ile eğitim düzeyi, iş doyumunu ile işteki çalışma süresi ve iş doyumunu ile yaş arasında erkeklerin lehine bir ilişki saptanmıştır.

Varoğlu (1986) tarafından Ankara Üniversitesi'nde görevli akademik işgörenlerin örneklem olarak alındığı bir araştırmada, görev nitelikleri ile, doyum ve güdüleme ilişkisi araştırılmıştır. Bu araştırmada, Hackman ve Oldman'ın görev tasarımı için geliştirdikleri görev nitelikleri modeli akademik ortamda sınanmıştır. Araştırma sonucunda, akademisyenlik görevi tasarımının yapılmasına gereksinim olmadığı saptanmıştır. Ayrıca, akademik işgörenlerin görevlerini güdüleyici buldukları ve görevlerinden yüksek düzeyde doyum elde ettikleri saptanmıştır.

Türkiye'de eğitim ortamında iş doyumunun doğrudan konu edildiği çalışma, Balcı (1985) tarafından yapılan "Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu" adlı araştırmadır. Bu araştırma ile Ankara ilindeki ilk ve orta dereceli okul yöneticilerinin iş doyum etkenleri ve iş doyum düzeyleri ortaya konmaya çalışılmıştır. Şu sonuçlara ulaşılmıştır: Araştırmaya katılanların tümü iş doyum etkenlerine çok önem vermişlerdir. Kişilik özelliklerine göre oluşan grupların etkenlere ilişkin gerek istek gerek algılama boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Araştırmaya katılanlar, iş doyum etkenlerinin tümünden doyumсуuzluk hissetmektedir. Ancak, bu doyumсуuzluğun düzeyi yüksek bulunmamaktadır. Yalnızca iş ve niteliği etkenine ilişkin olarak yaşa göre farklı doyum düzeyleri bulunmuştur. Araştırmaya katılanların, en yüksek doyumunu, iş ve niteliği etkeninden; en düşük doyumunu ise ücret etkeninden sağlamaktadırlar.

Kabadayı (1982) Ankara'da yaptığı araştırmada. "Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin GÜdülenmesi" adlı çalışmasıyla okul müdürlerinin liderlik boyutunda gösterdikleri davranışlarla, öğretmenlerin gereksinimlerinin karşılanma derecesi arasındaki ilişkiyi konu edinmiştir. Araştırmanın iş doyumunu ile ilgili bulgularına göre öğretmenler en fazla sırasıyla ekonomi, güvenlik, kendini gerçekleştirme, saygı ve toplumsal gereksinim alanlarında doyumsuzluk göstermektedirler. İş doyumunu ile en ilişkili liderlik davranışı boyutları, anlayış gösterme, özgürlük ve hoşgörü olarak belirlenmiştir.

Sencer (1982) "Kamu İşgörenlerinde İş Doyumu ve Moral" adlı güdüleme kuramlarına eleştirel bir yaklaşım niteliğinde, kamu yönetimi lisansüstü programına katılan öğrenciler üzerinde yaptığı araştırmada, iş doyumunu ve doyumsuzluğuna neden olan iç ve dış etkenlerin, bireyi etkilediği belirtilmektedir. Bu araştırmada, beklenti ve iş doyumunu arasında sıkı bir ilişki bulunmuştur. Deneklerin % 22,7'si yönetici konumuna yükselmenin yetenek ve başarıya bağlı olduğunu savunurken, % 15' i olumlu yada olumsuz bir görüş belirtmemişlerdir. Denekler, yönetici tiplerini, katılmış, işine örgütüne yabancılaşmış, tekdüze işler yapan bir statü içinde ezik, silik bir kişilik olarak tanımlamışlardır. Deneklerin % 32.8'i görevlerinin kendini gerçekleştirme olanağını verdiğini, % 27'si de vermediğini belirtmişler, % 73'ünün katılım güdüsünden yoksun olduğunu ve ilerlemenin ise, iş doyumuna % 26.4 oranında etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca, bu araştırmada iş doyumunu ve moral arasındaki ilişkiler de incelenmiş, ancak, iş doyumunu moralin bir etkeni olarak tek başına açıklamanın yetersiz olacağı belirtilmiştir.

Arıkan (1979) tarafından "Karara Katılma ve Doyum İlişkisi" konusunda planlı görüşme yöntemiyle gerçekleştirilen ve atölye düzeyinde 124 kişiyi kapsayan araştırma, iki ayrı işletmede, çalışanların katılma isteklerini belirlemeyi ve karara katılmanın bireyi nasıl etkilediğini bulmayı amaçlamıştır. Katılmanın

birey üzerindeki etkisine ilişkin olarak algılanan katılma ile doyum arasında belirli bir ilişki bulunamamıştır. Ancak, algılanan katılma ile istenen katılma arasındaki fark azaldıkça işgörenin işinden sağladığı doyumun yükseldiği görülmüştür.

"Örgütlerdeki Çatışma Nedenleri ve Çözüm Yolları" adlı araştırmasıyla Aydın (1979), eğitim yöneticilerinin buldukları makamları iş doyumunu açısından doyurucu bulup bulmadıklarını incelemiştir. Araştırmanın iş doyumunu ile ilgili bulguları şöyledir: Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütü Yöneticilerinin % 72'sinin buldukları makamları iş doyumunu bakımından "çok az doyum sağlayıcı" ve "hiç doyurucu değil" seçeneklerinde algıladıkları görülmüştür. Makam yükseldikçe iş doyumunu da o derecede artış göstermektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Kültür Bakanlığı Merkez Örgütlerinde örgüt iklimi konusunda araştırma yapan Güçlüol (1979), iş doyumunu ile ilgili şu sonuçlara ulaşmıştır: Her iki bakanlık görevlileri örgütlerini maddi olanaklar bakımından "az yeterli" bulmaktadırlar. Sözü edilen bakanlık görevlileri örgütlerindeki fiziksel koşulları "orta derecede yeterli", ücretlerini yetersiz olarak değerlendirmekte diğer maddi olanaklardan "hiç" yararlanmadıklarını belirtmektedirler. Her iki örgütte de başarı "hiç" ile "az" arasında ödüllendirilmektedir. Bakanlık görevlileri işlerini "az" ile "orta" arasında doyum sağlayıcı olarak bulmaktadırlar.

Bu araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı gibi örgütlerin amaçlarını gerçekleştirilmesi ve örgütsel etkililiği sağlamanın önemli bir unsur olduğu düşünülen işgörenlerin en fazla doyumsuzluk çektiği iş doyumunu etkeni ücrettir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırmanın modeli

Bu araştırma karşılaştırmalı ilişkisel tarama modelindedir. Bu araştırmada iş doyumunu açısından Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı ile Azerbaycan Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde görev yapan lise öğretmenleri karşılaştırılmıştır.

Karşılaştırmalı modelde, araştırmacı doğal ortam içinde incelemede bulunduğundan, bulguların geçerlilik olasılığı yüksektir. Denemedeki sıkı kontroller nedeniyle oluşan yapay ortam yoktur. Sonuçlar, nedensel bir bağ güvencesi vermese bile, alınacak önlemlerle güçlüğün azaltılabilme olasılığı, bu tür araştırmaları önemli kılar.

Deney olmadığından, karşılaştırmalı tarama ile neden – sonuç ilişkileri bir tahminden öteye gidemez. Ancak karşılaştırmalarda, korelasyondaki gibi bir düzey belirleme olanağı bulunmaz. Sonuç, ilişki vardır (gruplar arası fark vardır) ya da yoktur (gruplar bir birinden farklı sayılmaz) şeklindedir. Deneme modellerinin çok pahalı oluşu ya da değer yargılarına ters düşen durumlar yaratabilmesi, karşılaştırmalı türden modelleri daha aranır kılmaktadır (Karasar, 1994).

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni, Türkiye Cumhuriyeti Ankara il merkezindeki devlet liseleri ile Azerbaycan Cumhuriyeti Bakü il merkezindeki devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerdir.

Veri toplama araçlarının uygulanacağı öğretmenleri belirlemek için, öncelikle Ankara'daki sekiz ilçeden birer lise belirlenmiştir. Belli bir ölçek

kullanmamakla birlikte, liselerin belirlenmesinde “orta sosyoekonomik düzey” ailelerin çocuklarını gönderdiği liseler tercih edilmiş; Ankara’nın yoksul ya da zengin semtlerindeki okullar özellikle araştırmaya dahil edilmemiştir. Ankara’da araştırma kapsamına alınan liseler ve her liseye ait öğretmen sayıları şunlardır:

Okullar	Öğretmen Sayısı
Kurtuluş Lisesi	45
Mobil Lisesi	45
Keçiören Fatih Lisesi	45
Batıkent Lisesi	45
Ulus Kız Meslek Lisesi	25
Etimesgut Lisesi	45
Kanuni Lisesi	25
<i>Şafaktepe Lisesi</i>	25

Ankara il merkezinde yer alan ve yukarıda adları belirtilen liselerde görev yapan 300 öğretmene rastgele ulaşılarak ölçekler uygulanmıştır. Ölçeklerden eksik doldurulanlar ve yanlış doldurulanlar araştırma kapsamına alınmamıştır. 300 anket içinden 250 tam doldurulan anket seçilerek araştırmaya dahil edilmiştir.

Azerbaycan’da da aynı şekilde veri toplama araçlarının uygulanacağı öğretmenleri belirlemek için, öncelikle Bakü’deki sekiz ilçeden birer lise belirlenmiştir. Liselerin hepsi “orta sosyoekonomik düzey” olduğu için (sosyoekonomik farklılaşma olmadığı varsayımından hareket edilerek) belli bir ölçek kullanmaya gerek görülmemiştir.

Bakü'de araştırma kapsamına alınan liseler şunlardır:

Okullar	Öğretmen Sayısı
Kamil Eyyubov adına 12 numaralı orta ümumtehsil mektebi	40
Hatai Rayonu 27 numaralı orta ümumtehsil mektebi	40
Aslan Ağaverdiyev adına 31 numaralı orta ümumtehsil mektebi	45
Mezahir Rüstemov adına 32 numaralı orta ümumtehsil mektebi	40
M. Memmedov adına 37 numaralı orta ümumtehsil mektebi	30
Yasamal Rayonu 176 numaralı orta ümumtehsil mektebi	30
Arif Veliyev adına 258 numaralı orta ümumtehsil mektebi	45
Fahreddin Necefov adına 266 numaralı orta ümumtehsil mektebi	30

Bakü il merkezinde yer alan ve yukarıda adları belirtilen liselerde görev yapan 300 öğretmene rastgele ulaşılarak ölçekler uygulanmıştır. Ölçeklerden eksik doldurulanlar ve yanlış doldurulanlar araştırma kapsamına alınmamıştır. 300 anket içinden 250 tam doldurulan anket seçilerek araştırmaya dahil edilmiştir.

Verilerin Toplanması

Bu araştırmada öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla iki bölümden oluşan bir anket kullanılmıştır. Anketin birinci bölümü bireysel değişkenlerle ilgili soruları, ikinci bölüm ise iş doyumu düzeyini ölçmek için kullanılan "Minnesota İş Doyumu Ölçeği"nden oluşmaktadır.

Birinci bölümde bireysel değişkenlerden "Cinsiyet, Medeni Durum, Yaş, Mezun Olduğu Branş, Hizmet Verdiği Branş, Gelir Düzeyi, Mesleki Deneyimi, Mesleğe Girişteki İsteği, Meslek Seçimini Etkileyen Etmenler" ile ilgili bilgileri elde etmek için belirlenen sorular yer almaktadır. Öğretmenlerin ücret düzeylerini belirlemek için iki kategori saptanmış ve belirlenen ücretler anket uygulandığı zaman öğretmenlerin aldıkları en az ücretle en çok ücret sınırları hesaplanarak verilmiştir.

İkinci bölümde ise dünyada ve Türkiye’de en çok kullanılmış olan Minnesota iş doyumu ölçeği kullanılmıştır. R. V. Dawis, D. J. Weiss, G. W. England, L. H. Lofquist (1967) Minnesota İş Doyum Ölçeği’nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış doyum faktörlerinden oluşan doyum durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmiştir.

Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği Gillet ve Schwab (1975) tarafından yapılmıştır. Türkçe’ye çevirisi Deniz ve Güliz Gökçora (1985) tarafından yapılmıştır (Özdayı, 1990). Azerbaycan Türkçesi’ne çevirisi ise araştırmacı tarafından yapılmıştır.

Ölçekteki puanların yüzdelerik değerleri şu şekildedir: .75’in üzeri yüksek iş doyumu, .74 ile .26 arası normal iş doyumu, .25’in altı ise düşük iş doyumunu ifade etmektedir. Maddelerin karşılığı olarak :

1. Hiç memnun değilim: 1 puan
2. Memnun değilim: 2 puan
3. Memnunum: 3 puan
4. Çok memnunum: 4 puan olarak değerlendirilir.

Ölçek ilk defa Aslı Baycan tarafından 1985 senesinde Doç. Dr. Burhan Fişek’in kontrolünde yüksek lisans tezinde kullanmıştır. Sheraton Oteli’nde çalışan işgörenlere (120 kişi) bir pilot uygulama yapılmış, ölçeğin görünüş geçerliliği ve cümlelerin anlaşılma düzeyi kontrol edilmiştir.

Daha sonra ölçek, Nurhayat Özdayı (1990), Jale Minibaş (1995), İlhan Günbayı (1999) ve Türkan Varlık (2000) tarafından kendi çalışmalarında kullanmışlar.

Ölçeği oluşturan maddeler 2 ayrı bölümde özetlenebilir. Bunlar, iç faktörler ve dış faktörlerdir.

İç Faktörler olarak :

Faaliyet : Her zaman meşgul olması

Serbestlik : Yalnız başına çalışma şansı

Değişiklik : Zaman zaman değişik şeyler yapabilme

Sosyal statü : Toplumda saygın bir kişi olma şansı

Ahlaki değer (vicdan) : Vicdani bir sorumluluk taşıma

Tanınma : Bir meslekte çalışanların iyi bir iş yapması sonucu takdir edilmesi.

Kendi kendine birşeyler yapabilme : Diğer insanlara yardım edebilme şansı

Otorite : Diğer insanlara ne yapacaklarını söyleme şansı

Yeteneklerini kullanma : Yeteneklerini kullanarak birşeyler yapabilme şansı

Sorumluluk : Alınan kararları uygulama şansı

Yaratıcılık : Kendi yöntemlerini kullanma şansı

Başarı : Yaptığı iş karşılığında duyulan başarı hissi

Dış Faktörler ise ;

İlerleme : Mesleğinde ilerleme şansı

Şirket politikası ve pratiği : Şirket politikasının pratikteki uygulanışı

Çalışma arkadaşları : Şirketteki çalışanların aynı yolu izlemesi

Çalışma şartları : Çalışma şartlarının uygunluğu

Güvence : Mesleğin güvenli bir gelecek sağlaması

Ücret : İş karşılığında yapılan ödemeler

Yönetici – İnsan ilişkileri : Yönetici ve çalışanların uyum içinde olmaları

Yönetici ve teknik : Yöneticinin karar vermedeki yeteneği

İç faktörler, kendi kendilerini temsil ederler ve gereklilikleri kendiliğinden oluşur. Bu faktörler kişisel ihtiyaçlar ve saygınlık gibi yüksek derecede ihtiyaçların karşılanması ile ilgilidir. Bunlar kişilerin başarısı, yetenek ve becerilerini kullanabilmesi gibi Herzberg'in ortaya koyduğu birinci derecedeki güdüleyici etmenleri içerir.

Dış faktörler ise, kişinin iş çevresi ile ilgili yönetim, teknik, iş

arkadaşları, ödemeler, terfi ve ilerleme, güvence gibi ihtiyaçları kapsayan faktörleri içermektedir. Bunları da Herzberg'in Hijyen faktörlerinin karşılığı olarak sayabiliriz.

Minnesota ölçeğinin kısa formunu tercih edilmesinin nedenlerinden biri, uygulamasının ve değerlendirmesinin son derece pratik olmasıdır. Ölçeğin cevaplanmasında zaman limiti de önemlidir. Ölçek birkaç dakika gibi kısa bir zamanda tamamlanmaktadır.

Araştırmada Minnesota İş Doyumu ölçeğiyle birlikte öğretmenlerin kendisi ve ailesiyle ilgili bilgi edinmek için "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

Anketin Uygulanması

Anket araştırmacı tarafından belirlenen okullara gidilerek uygulanmıştır. Uygulama 2003-2004 Eğitim-öğretim yılı Güz döneminde yaklaşık üç aylık bir sürede tamamlanmıştır.

Anketin uygulanmasının Türkiye Cumhuriyeti bölümü çok rahat olmuştur. Okul yöneticileri olumlu bir tavır takınmış ve yardımcı olmuşlardır. Azerbaycan Cumhuriyeti bölümünde ise, eğer okul müdürü anketi doldurursa kendilerinin de doldurabileceklerini söylemişler, aksi halde anketi doldurmaya pek istekli görünmemişlerdir.

Öğretmenler anketi genelde istekli doldurmuştur. Anketin doldurulması için hiçbir öğretmen zorlanmamıştır. Anketi cevaplayan öğretmenlerden eksik madde işaretlememeleri istendiği ve eksik madde işaretleyen öğretmenlere anket geri verilerek eksik maddeler tamamlatıldığı için elenen hiçbir anket olmamıştır. Uygulama sırasında bir anket formunun doldurulması ortalama 4 – 5 dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi

Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti lise öğretmenlerine

ilişkin mevcut durumu ortaya koymak üzere betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Verilerin analizi için Varyans Analizi, T testi ve Korelasyon teknikleri kullanılmıştır.

Anketin birinci bölümünde bulunan 3 açık uçlu soruya (1. Mesleğinizin en çok hoşlandığınız 3 yönünü yazınız, 2. Mesleğinizin en hoşlanmadığınız 3 yönünü yazınız, 3. Bu mesleği seçmenizde en fazla rol oynayan 2 faktörü önem sırasına göre yazınız) verilen cevaplar, benzerliklerine göre gruplandırılmıştır. Bu işlem sonunda öğretmenlerin mesleklerinin hoşlandıkları yanlar 9, mesleklerinin hoşlanmadıkları yanları 6, meslek seçimlerinde rol oynayan faktörler 6 başlık altında toplanmıştır. Bu veriler de nicel verilerin yorumlanmasında kullanılmıştır.



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

1. Türkiye’de ve Azerbaycan’da Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeğinden Elde ettikleri Puanlara İlişkin Bulgular ve Yorum

Türkiye’de ve Azerbaycan’da devlet liselerinde çalışan öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeğinden elde ettikleri puanlar Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. İş Doyumu Ölçeğinden Alınan Puanların dağılımı

Denek Türü	N	Cinsiyet	\bar{x}	S
Türkiye	152	Kadın	53,6776	8,0311
	98	Erkek	53,9592	7,6238
	250	Toplam	53,7880	7,8597
Azerbaycan	192	Kadın	56,2240	7,1195
	58	Erkek	56,8276	8,5165
	250	Toplam	56,3640	7,4532
Genel Toplam	344	Kadın	55,0988	7,6304
	156	Erkek	55,0256	8,0610
	500	Toplam	55,0760	7,7593

Tablo 1’de görüldüğü gibi, Türkiye’de lise öğretmenlerinin ortalama iş doyumu puanı 53.7880, Azerbaycan’da lise öğretmenlerinin ortalama iş doyumu puanları ise 56.3640’tür.

Türkiye’de kadın ve erkek lise öğretmenlerinin iş doyumu ölçeğinden elde ettikleri ortalama puanlar, sırasıyla 53,6776 ve 53,9592; Azerbaycan’da ise 56,2240 ve 56,8276’dır.

İş doyumu ölçeğinden elde edilen puan ortalamalarının Türkiye’de ve Azerbaycan’da çalışan lise öğretmenleri arasında ya da öğretmenlerin kadın veya erkek oluşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyebilmek için 2 x 2’lik varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. İş Doyumu Ölçeğinden Alınan Puanlara uygulanan varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (Sd)	Kareler Ortalaması	F	Sig.
DENTURU	747,317	1	747,317	282,642	,038*
	2,644	1	2,644		
CINSİYET	19,972	1	19,972	7,553	,222
	2,644	1	2,644		
DENTURU * CINS	2,644	1	2,644	,045	,832
	29192,686	496	58,856		

* P < .05

Tablo 2'de görüldüğü gibi, Türkiye ve Azerbaycan lise öğretmenlerinin iş doyumu ölçeğinden elde ettikleri puanların ortalamaları arasındaki fark .05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Cinsiyet ise iş doyumunda anlamlı bir farklılığa yol açmamaktadır.

Azerbaycan'da lise öğretmenlerinin iş doyumunun Türkiye'deki lise öğretmenlerinden daha yüksek olması, Azerbaycan'da lise öğretmenlerinin beklentilerinin daha ölçülü ya da daha düşük olması ile açıklanabilir.

2. Öğretmenlerin Medeni Durumu ve İş Doyumu Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin iş doyumu ölçeğinden aldıkları puanlar medeni durumlarına göre (evli, bekar, dul) gruplandırılarak Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Medeni Durumu ve İş Doyumu Ölçeğinden Elde Ettikleri Ortalama Puanlar

	N	\bar{X}	S
Evli	360	55,1000	7,8233
Bekar	100	55,5000	7,7192
Dul	40	53,8000	7,3177
TOPLAM	500	55,0760	7,7593

İş doyumu ölçeğinden alınan puanların medeni duruma göre farklılaşım farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyumu ölçeğinden elde edilen puanlara ilişkin varyans analizi sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (Sd)	Kareler Ortalaması	F
Gruplararası	83,312	2	41,656	,691
Grupiçi	29959,800	497	60,281	
TOPLAM	30043,112	499		

Tablo 4’de görüldüğü gibi gruplar arası farklılık ($F_{2-499} = .691$ $P > .05$) anlamlı değildir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin medeni durumları ile iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

3. Yaş ve iş doyumu arasındaki ilişkiye ait bulgular ve yorum.

Öğretmenlerin yaşı ile iş doyumu ölçeğinden elde ettikleri puanlar arasında korelasyon olup olmadığı hesaplanmıştır; bu iki değişken arasında $r = -.048$ korelasyon ($N= 500$) bulunmuştur. Ancak bu korelasyon .05 düzeyinde anlamlı değildir. Bu durumda öğretmenlerin yaşıyla iş doyumu arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir.

Tablo 5. Öğretmenlerin yaşıyla ilgili iş doyumu ölçeğinden elde edilen puanlara uygulanan korelasyonun sonuçları

	Deneklerin Yaşı	TOPDOYUM
Deneklerin Yaşı	1,000	-,048
	,	,280
N	500	500
TOPDOYUM	-,048	1,000
	,280	,
N	500	500

4. Öğretmenlerin doyum puanları ile bazı değişkenler arasındaki ilişkiye ait bulgular ve yorum.

Öğretmenlerin kaç yıldır öğretmenlik yaptıkları ile toplam doyum arasındaki ilişkiyi, ders yükü ile toplam doyum arasındaki ilişkiyi ve bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı ile doyum puanları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon tekniği uygulanmıştır.

Yukarıda bahsi geçen 3 grup ile toplam doyum arasındaki ilişkiye ait sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 6. Toplam iş doyumunun üç değişkenle korelasyonu ve anlamlılık düzeyi (Pearson Korelasyon Katsayıları)

	Kaç yıldır öğretmenlik yapıyorsunuz	Dersyükü	Bakmakla yükümlü olduğunuz kişi sayısı
DENEK SAYISI (N)	500	500	500
TOPLAM İŞ DOYUMU	,085	-,084	,052
ANLAMLILIK DÜZEYİ	,058	,061	,247

Tablo 6’da görüldüğü gibi öğretmenin kıdemi ile toplam doyum arasındaki ilişki ($r = .085$) olarak bulunmuştur. Bu ilişki istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin iş doyumunu ile kıdemi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 6’daki başka bir değişken olan ders yüküne baktığımızda, toplam doyumla arasındaki ilişki ($r = -.084$) olarak bulunmuştur. Bu ilişki istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin iş doyumunu ile dersyükü arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 6'daki başka bir değişken bakmakla yükümlü olduğunuz kişi sayısıdır. Bu değişken ile toplam iş doyumunu arasındaki ilişki ($r = .052$) olarak bulunmuştur. Bu ilişki istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin iş doyumunu ile bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

5. Öğretmenlerin mezun oldukları bölümlerle doyum puanları arasındaki ilişkiye ait bulgular ve yorum.

Öğretmenlerin mezun oldukları alana göre doyum puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Bu değişkenlere göre grubun ortalama ve standart sapması Tablo 8' da verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin mezun oldukları alanla iş doyumunu arasındaki ilişkiye ait sonuçlar.

	N	\bar{X}	S
Fen	156	54,3846	7,1693
Sosyal	272	55,3272	7,9416
Diğer	72	55,6250	8,2827
TOPLAM	500	55,0760	7,7593

Tablo 7'de yer alan 3 grubun ortalamaları arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için puanlara varyans analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 8'da verilmiştir.

Tablo 8. Elde edilen puanlara uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (Sd)	Kareler Ortalaması	F
Gruplararası	113,435	2	56,718	,942
Grupiçi	29929,677	497	60,221	
TOPLAM	30043,112	499		

Tablo 8’de görüldüğü gibi gruplar arası farklılık ($F_{2-499} = .942$ $P > .05$) anlamlı değildir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin mezun oldukları alanlar ile iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

6. Öğretmenlerin hizmet verdikleri branşlarla doyum puanları arasındaki ilişkiye ait bulgular ve yorum.

Öğretmenlerin hizmet verdiği branşa göre doyum puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Bu değişkenlere göre grubun ortalama ve standart sapması Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin hizmet verdikleri branşla iş doyumu arasındaki ilişkiye ait sonuçlar.

	N	\bar{X}	S
Fen	156	54,3846	7,1693
Sosyal	272	55,3272	7,9416
Diğer	72	55,6250	8,2827
TOPLAM	500	55,0760	7,7593

Tablo 9’da yer alan 3 grubun ortalamaları arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için puanlara varyans analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (Sd)	Kareler Ortalaması	F
Gruplararası	103,072	2	51,536	,855
Grupiçi	29940,040	497	60,242	
TOPLAM	30043,112	499		

Tablo 10'da görüldüğü gibi gruplar arası farklılık ($F_{2-499} = .855$ $P > .05$) anlamlı değildir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin hizmet verdikleri branşlar ile iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

7. Öğretmenlerin bireysel geliri ile toplam doyumu arasındaki ilişkiye ait bulgular ve yorumlar.

Öğretmenlerin bireysel geliri ile doyum puanlarının farklılaşp farklılaşmadığına bakılmıştır. Bu değişkenlere göre grubun ortalama ve standart sapması Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin bireysel geliri ile toplam doyumu arasındaki ilişkiye ait sonuçlar.

	N	\bar{X}	S
0-750 milyon	123	52,4634	8,5068
751 milyon - 1 milyar	111	55,0360	6,8303
1 milyar ve üstü	16	55,3125	8,1463
TOPLAM	250	53,7880	7,8597

Öğretmenlerin bireysel gelirinin toplam doyum puanına göre farklılaşp farklılaşmadığına bakılmıştır. Bu işlem için tek yönlü varyans analizi tekniği kullanılmıştır. Tablo 12'de analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 12. Tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (Sd)	Kareler Ortalaması	F
Gruplararası	425,885	2	212,943	3,517*
Grupiçi	14955,879	247	60,550	
TOPLAM	15381,764	249		

* $P < .05$

Tablo 12’de görüldüğü gibi öğretmenlerin bireysel gelirleri ile toplam doyum puanları farklılaşmaktadır ($F_{2-249} = 3.517$ $P < .05$).

Bu farklılığın hangi grumlardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla T testi yapılmıştır (LSD. Least Significant Difference).

Yapılan T testi (LSD) sonucunda geliri 0 – 750 milyon arasında olan grupta, geliri 751 milyon – 1 milyar arasında olan grupların ortalamaları arasındaki farkın (2.57) anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Diğer gruplar arasında ise farklılık bulunamamıştır.

8. Öğretmenlerin aile geliri ile toplam doyum arasındaki ilişkiye ait bulgular ve yorumlar.

Öğretmenlerin aile ile doyum puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Bu değişkenlere göre grubun ortalama ve standart sapması Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin aile geliri ile toplam doyum arasındaki ilişkiye ait sonuçlar.

	N	\bar{X}	S
1 milyardan az	61	52,4754	6,8352
1 – 1. 5 milyar arası	100	54,4200	7,8124
1. 5 milyardan çok	89	53,9775	8,5200
TOPLAM	250	53,7880	7,8597

Öğretmenlerin aile gelirinin toplam doyum puanına göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Bu farklılığın hangi grumlardan kaynaklandığını

tespit etmek için tek yönlü varyans analizi tekniği kullanılmıştır. Tablo 14'de analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 14. Tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (Sd)	Kareler Ortalaması	F
Gruplararası	148,236	2	74,118	1,202
Grupiçi	15233,528	247	61,674	
TOPLAM	15381,764	249		

Tablo 14'de görüldüğü gibi 3 grubun arasındaki farklılık ($F_{2-249} = 1.202$ $P > .05$) anlamlı değildir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin aile gelirleri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

9. Eşin çalışıp çalışmama durumunun toplam doyumla ilişkisine ait bulgular ve yorumlar.

Eşin çalışıp çalışmamasına göre toplam doyum puanları arasında fark olup olmadığına bakmak için bağımsız gruplar için T testi uygulanmıştır.

Bu grupların doyum puanlarının ortalama ve standart sapmaları Tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15. Öğretmenlerin eşinin çalışıp çalışmama durumu ile toplam doyum arasındaki ilişkiye ait sonuçlar.

Eşiniz çalışıyor mu ?	N	\bar{X}	S
TOPDOYUM Evet	250	54,5440	7,6453
Hayır	250	55,6080	7,8509

Tablo' dan da görüldüğü gibi eşi çalışanların ortalaması 54. 5, çalışmayanların ise ortalaması 55. 6'dır. Bu iki grubun puanları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığına bakmak için bağımsız T testi yapılmıştır.

Yapılan bağımsız gruplar için T testi sonucunda elde edilen t değerinin (1,535) olduğu saptanmıştır. Bu farkın da anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($P > .05$).

10. Öğretmenlerin mesleklerinden ayrılmayı düşünüp düşünmemekle ilgili düşünceleriyle doyum puanları arasındaki ilişkiye ait bulgular ve yorumlar.

Çalışanların doyum hislerinin direkt olarak verimle ilgisi olmamasına rağmen, iş devamsızlığı ve işten ayrılmayı etkilediği anlaşılmaktadır. Ayrıca bir çok araştırmada bireylerin gereksinimleri doyurulmadığı zaman işten ayrılmaların çok olduğu görülmektedir (Judge, 1993; Soytür, 1974).

Öğretmenlerin mesleğinden ayrılmayı düşünüp düşünmemelerine göre doyum puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için T testi yapılmıştır.

Bu grupların doyum puanlarının ortalama ve standart sapmaları Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Öğretmenlerin mesleklerinden ayrılmayı düşünüp düşünmemeleri durumu ile toplam doyum arasındaki ilişkiye ait sonuçlar.

Mesleğinizden ayrılmayı düşünüyor musunuz ?		N	\bar{X}	S
TOPDOYUM	Evet	60	49,6667	7,7889
	Hayır	440	55,8136	7,4657

Tablo 16'dan da görüldüğü gibi mesleğinden ayrılmayı düşünüp düşünmeme boyutunda 2 grup arasında, mesleğinden ayrılmayı düşünmeyenler lehine bir farklılık görülmüştür.

Görülen bu farkın anlamlı olup olmadığını test etmek puanlar üzerinde bağımsız gruplar için T- testi analizi uygulanmıştır. Bu analizden elde edilen değerler incelendiğinde ($T= 5.95$; $SD= 498$) mesleğinden ayrılmayı düşünen grubun puanları ile mesleğinden ayrılmayı düşünmeyen grubun puanları arasında mesleğinden ayrılmayı düşünmeyenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($P < .001$).

11. Öğretmenlerin mesleklerini kendi istekleri ile seçip seçmemeye doyum puanları arasındaki ilişkiye ait bulgular ve yorumlar.

Çalışanların mesleği isteyerek seçmeleri ile istemeyerek seçmelerinin iş doyumlarına etkisi olduğu bilinmektedir. Meslek seçimi; bireylerin belirli bir yaştan sonraki yaşamlarında onların başarılı ve mutlu olarak gelişmelerini ve böylece kendilerini gerçekleştirmelerini etkileyecek en önemli olaylardan biri niteliğindedir (Gündoğan ve Baygıner, 1997).

Öğretmenlerin mesleklerini; mesleği sevmeye ve kendilerini o meslekte yetenekli hissetmeye gibi içsel faktörlerin etkisi ile ve kendi istekleri ile seçerlerse işten sağladıkları doyumun daha yüksek olacağı düşünülebilir.

Öğretmenlerin mesleklerini kendi istekleri ile seçip seçmemelerine göre doyum puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için T testi yapılmıştır.

Bu grupların doyum puanlarının ortalama ve standart sapmaları Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17. Öğretmenlerin mesleklerini kendi istekleri ile seçip seçmeme durumu ile toplam doyum arasındaki ilişkiye ait sonuçlar.

	Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz ?	N	\bar{X}	S
TOPDOYUM	Evet	434	55,5922	7,4043
	Hayır	66	51,6818	9,1385

Tablo 17'de görüldüğü gibi mesleğini kendi isteği ile seçip seçmeme boyutunda 2 grup arasında, mesleğini kendi isteği ile seçenler lehine bir farklılık görülmektedir.

Görülen bu farkın anlamlı olup olmadığını test etmek puanlar üzerinde bağımsız gruplar için T- testi analizi uygulanmıştır. Bu analizden elde edilen değerler incelendiğinde ($T= 3,86$; $SD= 498$) mesleği kendi isteğiyle seçen grubun puanları ile mesleğini kendi isteğiyle seçmeyen grubun puanları arasında mesleğini kendi isteğiyle seçenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($P < .001$).

12. Öğretmenlerin mesleklerinin hoşlandıkları yönlerine ait bulgular ve yorumlar.

Öğretmenlerin mesleklerinin hoşlandıkları yönleri ile ilgili bilgi, ölçeğimizin kişilik özellikleri bölümünde (Mesleğinizin en çok hoşlandığınız 3 yönünü yazınız) açık uçlu bir soru sorularak elde edilmiştir.

Soruya verilen cevapların dökümü alınmıştır. Bu cevapların aynısı ve benzeri olanlar 9 başlık altında gruplandırılarak sonuca varılmıştır. Bu başlıklar ve örnekleri aşağıda verilmiştir.

- a) **Öğretme sevgisi:** 141 öğretmen öğretme sevgisinde dolayı mesleklerinden hoşlandıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren örnekler: eğitime katkıda bulunmak, birşeyler öğretmek, gençleri eğitmek, öğretmenin verdiği haz vb.
- b) **Gençlerle beraberlik :** 65 öğretmen gençlerle beraber olmalarından dolayı mesleklerinden hoşlandıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: gençlerle beraber olmanın dinamizmini yaşamam, gençlerle içi içe olmam, gençlerle iletişim içinde olmak, gençlerle hayatı paylaşıp gençleşmek vb.

- c) **Tanım ve tanınma** : 53 öğretmen tanımadan ve tanınmadan dolayı mesleklerinden hoşlandıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: Değişik insanlarla çalışmak, sosyal iletişime, insanları tanımak, insanlarla uğraşmak vb.
- d) **Alana duyulan ilgi ve sevgi** : 47 öğretmen alanlarına duydukları ilgiden ve sevgiden dolayı mesleklerinden hoşlandıklarını belirtmiştir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: el becerilerini kullanmak, branşımı sevmem, branşımın bir mesleğe yönelik olması, temiz ve anlamlı bir iş vb.
- e) **Kendime zaman ayırma** : 43 öğretmen kendilerine ayırabilecekleri zamanlarının olmasından dolayı mesleklerinden hoşlandıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: boş zamanın olması, tatiller, aileme daha fazla zaman ayırabilmem, bağımsız çalışma olanağı vb.
- f) **Kendini geliştirme** : 38 öğretmen mesleklerinin kendilerini geliştirmesinden dolayı mesleklerinden hoşlandıklarını belirtmişler. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: gelişmeye açık olması, sürekli okuyor olmam, kişisel gelişim, dilimin gelişmesine katkı sağlaması vb.
- g) **İnsan ilişkileri** : 28 öğretmen insan ilişkileri konusunda kendileri sağladığı katkıdan dolayı mesleklerinden hoşlandıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: insan ilişkisinin esas olması, insanla uğraşmak, iletişime kurmak, ilgi alanının insan olması vb.
- h) **Yenilik** : 23 öğretmen kendilerini yeniliklerden haberdar ettiği için

mesleklerinden hoşlandıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: yeniliklerden haberdar olmam, yeni şeyler öğrenmeye mecbur olmam, dünyayı takip etmem, gelişmeleri takip etmem vb.

- i) **Diğer** : 37 öğretmen ise yukarıda belirttiğimiz konulardan farklı olarak mesleklerinden hoşlandıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: ilgili projeler, estetiğe hitap etmesi, sıkıntıları patlatmak, aktif olmak vb.

13. Öğretmenlerin mesleklerinin hoşlanmadıkları yönlerine ait bulgular ve yorumlar.

Öğretmenlerin mesleklerinin hoşlandıkları yönleri ile ilgili bilgi, ölçeğimizin kişilik özellikleri bölümünde (Mesleğinizin en hoşlanmadığınız 3 yönünü yazınız) açık uçlu bir soru sorularak elde edilmiştir.

Soruya verilen cevapların dökümü alınmıştır. Bu cevapların aynısı ve benzeri olanlar 6 başlık altında gruplandırılarak sonuca varılmıştır. Bu başlıklar ve örnekleri aşağıda verilmiştir

- a) **Verimsizlik** : 150 öğretmen hissettikleri verimsizlikten dolayı mesleklerinden hoşlanmadıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: kalabalık sınıflar, öğrencilerin ilgisizliği ve ders dinlememeleri, araç gereç yetersizliği, isteksiz kişilere ders anlatmak vb.
- b) **Eğitim sistemi** : 134 öğretmen eğitim sisteminden kaynaklanan aksaklıklardan dolayı mesleklerinden hoşlanmadıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: doğru bulmadığım bir sistemde çalışmak, her yıl nasıl bir programla karşılaşırım endişesi, eğitimin bilinçli yozlaştırılması, eğitimin siyasete alet edilmesi vb.

- c) **Emeğin karşılığının alınamaması:** 130 öğretmen verdikleri emeğin karşılığını alamadıklarından dolayı mesleklerinden hoşlanmadıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: maddi yetersizlik, iş ücreti dengesizliği, maddi adaletsizlik, ekonomik durum vb.
- d) **Ders dışı etkinlikler ve sonuçları :** 41 öğretmen verdikleri dersin dışındaki işlerden sıkıldıklarından mesleklerinden hoşlanmadıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: okuldaki işlerin eve taşınması, kağıt okuma, kendi üzerime düşmeyen işlere de yardımcı olma zorunluluğumun olması, sadece kendi işinden sorumlu olmama vb.
- e) **Sevgi ve saygı eksikliği:** 34 öğretmen ise kendilerine olan sevgi ve saygının kaybolmasından dolayı mesleklerinden hoşlanmadıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: gereken saygının gösterilmemesi, sıradan memur konumu, saygının azalması, samimiyetsizlik vb.
- f) **Diğer :** 24 öğretmen ise yukarıda belirttiğimiz nedenlerden farklı olarak bazı düşüncelerden dolayı mesleklerinden hoşlanmadıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: kişilik sorunu olan çocuklarla ikili ilişkiye girmek zorunda kalmak, öğrencinin eğitimin dışında kalması, stresli oluşu, tayin problemleri vb.

14. Öğretmenlerin mesleklerini seçmelerinde rol oynayan faktörlere ait bulgular ve yorumlar.

Araştırmada öğretmenlerin mesleğe girişteki istek durumlarının yanında meslek seçimlerini etkileyen faktörlerde belirlenmeye çalışılmıştır. Çünkü, günün üçte birini dolduran mesleki faaliyetler ancak bireyin özüne,

yetenek ve ilgilerine, yaşam tarzına uygunsa kişi hayattan zevk alabilir (Şimşek, 1999).

Öğretmenlerin mesleklerini seçmelerini etkileyen faktörler ile ilgili bilgi, ölçeğimizin kişilik özellikleri bölümünde (Bu mesleği seçmenizde rol oynayan 2 faktörü lütfen önem sırasına göre yazınız) açık uçlu bir soru sorularak elde edilmiştir.

Soruya verilen cevapların dökümü alınmıştır. Bu cevapların aynısı ve benzeri olanlar 6 başlık altında gruplandırılarak sonuca varılmıştır. Bu başlıklar ve örnekleri aşağıda verilmiştir.

- a) **Ailem ve kendim** : 147 öğretmen mesleklerini seçerken ailesinin ve kendisinin etkili olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: ailem, kendim, ablam, baba mesleğim, anne mesleğim vb.
- b) **İş olanağı ve meslek sevgisi** : 54 öğretmen mesleği, bu mesleğe olan sevgilerinden ve sağlayacağı iş olanağından dolayı seçtiklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: daha kolay bir iş imkanı olduğu için, başka bir iş olanağı olmadığı için, el becerisine yatkın olması, bu mesleği sevmem vb.
- c) **Öğretmenim ve tanıdıklarım** : 31 öğretmen bu mesleği seçmelerinde öğretmenlerinin ve tanıdıklarının etkili olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: lise öğretmenim, ortaokul öğretmenim, arkadaşlarım, tanıdıkların tavsiyesi vb.
- d) **Sınav sonucu** : 30 öğretmen üniversite giriş sınavı sonucunun bu mesleği seçmelerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler:

öğretmenlikten başka şansım yoktu, yanlış tercih sonucu, garantili gelecek sağladığı için, alternatif eksikliğinden dolayı vb.

e) **Mesleki uygunluk** : 25 öğretmen ise bu mesleği kendilerine uygun buldukları için tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: bayana uygun bir meslek, bayan olmam nedeniyle, bayana yakışan bir meslek, bayan için ideal bir meslek vb.

f) **Diğer** : 10 öğretmen ise yukarıda belirttiğimiz dışındaki farklı nedenlerden dolayı bu mesleği tercih etmişlerdir. Öğretmenlerin verdiği cevaplardan bu başlık altına giren cümlelerden bazı örnekler: paylaşmayı sevmem, geçim derdi, ülke şartları, kalıcı eser bırakmak vb.



BÖLÜM V

SONUÇLAR

1. Genel olarak devlet okullarında çalışan öğretmenlerin doyum düzeyleri düşüktür. Bunda, devlet okullarındaki olanakların kısıtlı olması ve bu okullarda çalışan öğretmenlerin hayat şartlarının zor olmasının payı büyük olabilir.
2. Araştırmamız sonucunda Azerbaycan lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, Türkiye lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Azerbaycan'da lise öğretmenlerinin iş doyumunun Türkiye'deki lise öğretmenlerinden daha yüksek olması, Azerbaycan'da lise öğretmenlerinin beklentilerinin daha ölçülü ya da daha düşük olması ile açıklanabilir.
3. Bu araştırmada, lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile öğretmenlerin medeni durumları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuç hem Türkiye'deki öğretmenler hem de Azerbaycan'daki öğretmenler için geçerlidir.
4. Bu araştırmada öğretmenlerin yaşları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.
5. Hem Türkiye'deki hem de Azerbaycan'daki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile;
 - a) Mesleki kıdem
 - b) Dersyükü
 - c) Bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.
6. Öğretmenlerin mezun oldukları alanlar ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuç

hem Türkiye öğretmenleri hem de Azerbaycan öğretmenleri için geçerlidir.

7. Öğretmenlerin hizmet verdikleri branşlar ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç hem Türkiye öğretmenleri hem de Azerbaycan öğretmenleri için geçerlidir.
8. Öğretmenlerin bireysel gelirleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiye araştırmanın sonucunda, geliri 0 – 750 milyon arasında olan grupta, geliri 751 milyon – 1 milyar arasında olan grupların ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Diğer gruplar arasında ise farklılık bulunmamıştır.
9. Öğretmenlerin aile gelirleri ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.
10. Araştırma sonucunda öğretmenlerin eşinin çalışıp çalışmama durumu ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.
11. Öğretmenlerin mesleklerinden ayrılıp ayrılmamalarıyla, iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiye baktığımızda, mesleğinden ayrılmayı düşünen grubun puanları ile mesleğinden ayrılmayı düşünmeyen grubun puanları arasında, mesleğinden ayrılmayı düşünmeyenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur.
12. Öğretmenlerin mesleklerini kendi istekleri ile seçip seçmeme durumu ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiye ait değerler incelendiğinde, mesleği kendi isteğiyle seçen grubun puanları ile mesleğini kendi isteğiyle seçmeyen grubun puanları arasında mesleğini kendi isteğiyle seçenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

ÖNERİLER

Türkiye Cumhuriyeti ile ilgili öneriler :

1. Öğretmenlerin iş doyumunun öğrenci başarısını nasıl etkilediği konusunda araştırmalar yapılabilir.
2. İş doyumunu düşük ya da yüksek öğretmenlerin öğrenciler tarafından nasıl algılandıkları konusunda araştırmalar yapılabilir.
3. öğrencilerin öğretmenleri ve okulu nasıl algıladıkları konusunda yeni araştırmalar yapılabilir.
4. Öğretmenlerin iş doyumunu ya da doyumsuzluğu, öğrenci başarısını öğrencinin öğretmeni ve okulu algılaması üzerindeki etkileri daha sonra yapılacak araştırmalarda dikkate alınabilir.
5. Öğretmenlerin mesleklerini kendi istekleriyle seçmeleri sağlanarak öğretmenlerin iş doyumlarına olumlu katkıda bulunulabilir.
6. İdarecilerin, çalışanlarına görevlerini yaptıklarında değer vermesi çalışanların iş doyumunu sağlamalarına yardımcı olması bakımından belirleyici bir faktördür. Çalışanlara değer verildiği mesajı, maddi (parasal) ödüllerle veya maddi olmayan yollarla gönderilebilir. Maddi (parasal) ödüllendirmenin etkili olduğu bir çok araştırmada ortaya konmuştur.
7. Devlet liselerinde öğretimin etkin ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için ihtiyaç duyulan araç-gereç ve donatım malzemelerinin de yeterli olmadığı ve bu durumda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yordanmasında belirleyici bir etkisinin bulunduğu görülmektedir. Bunun için de, öncelikle bir ihtiyaç analizi yapılarak, okullarda araç-gereç ihtiyacı belirlenmeli ve bir plan dahilinde temin edilerek dağıtılmalıdır.

8. Öğretmenlerin iş doyumu sağlanması, daha verimli olması ve öğrenci başarısının olması için sınıflardaki öğrenci sayısı düşürülmelidir.
9. Öğretmenlerin hizmet sürelerinin kesinleşmesi ve tayin sorununa çözüm getirilmelidir.

Azerbaycan Cumhuriyeti ile ilgili öneriler :

1. Araştırmanın geçerliğini ve güvenilirliğini artırmak için ölçek uygulamalarının idarecilerin ve resmiyetin devreye girmediği bir ortamda yapılmasının daha uygun olacağı düşünülmektedir.
2. Kaynak ve sınıf gözetmeksizin tüm öğretmenlerin, değişen ve yenilenen çağdaş eğitim sistemlerini ve etkili öğretim becerileri ile ilgili olarak, yurtiçinde yapılan sempozyum, seminer ve benzeri faaliyetlere katılmaları sağlanmalıdır.
3. İdarecilerin iş ortamında, çalışanların huzurunun ve diyalogunun olumlu yönde gelişmesi için gerekli bilgilendirmeyi yapması ve bunun devamlılığını sağlanması gerekir. Çalışanların birbirinin rakibi olmadığı, takım ruhu bilincinde olmaları gerektiği gibi konuların vurgulanması gerekir.
4. Öğretmen yetiştiren üniversite ve fakültelerin sadece mesleki formasyon değil, öğretmen adaylarının meslekle ilgili olumlu tutum geliştirici bir eğitim vermeleri gerekir. Bu konuda basın yayın organları da koordineli bir şekilde öğretmenlik mesleğinin tercih edilecek bir meslek haline gelmesini sağlamalıdır.

Kaynakça

Adem, M. (1991). **Ulusal eğitim politikamız ve Finansmanı**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını No: 172.

Açıkgöz, K. (1988). **Üniversite Eğitim Bilimleri Öğrencilerinin Eğitimlerine ilişkin Beklentileri Doyum Düzeyleri ve Sorunları**. Yayımlanmamış Doçentlik Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Ağan, F. (2002). **Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akkutay, Ü. (1996). **Milli eğitimde yabancı uzman raporları: Atatürk dönemi**. Ankara: Avni Akyol Ümit Kültür ve Eğitim Vakfı Yayını.

Alaylıoğlu, R ve Oğuzkan, F. (1968). **Ansiklopedik eğitim sözlüğü**. İstanbul: Arif Bolat Kitabevi.

Altaş, A. (1992). **Türk Eğitim ve Endüstri Yöneticilerinin İş doyum Düzeylerinin Analizi**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ Eğitim Fakültesi, Ankara.

Arıkan, B. (1979). **Karara Katılma ve Katılma Doyum ilişkisi**. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ataklı, A. (1996). **İlkokullarda yönetici davranışlarının öğretmenlerin verimliliğine etkisi**. İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınevi.

Aydın, M. (1979). **Örgütlerde çatışma nedenleri ve çözüm yolları**. Yayımlanmamış doçentlik tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve İdari Bilimler Fakültesi, Ankara.

Aydiner, G. (1998). **Farklı sektörlerde çalışan yöneticilerin iş doyumunun karşılaştırılması**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Balci, A. (1985). **Eğitim yöneticisinin iş doyumunu**. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Başaran, İ. E. (1985). **Örgütsel Davranış Denetimi**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi yayınları.

Başaran, İ. E. (1991). **Örgütsel Davranış**. Ankara : Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları

Bilgin, A. Ö. (1986). **A Study on the Relative Contributions of Motivators and Hygienes to Overall Job Satisfaction of Turkish Secondary School Teachers**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, O.D.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Bloom, M & Naylor, J. (1968). **Industrial Psychology, Theoretical And Social Foundations**. New York Envaston and London: Harper And Row.

Bogler, R. (2002). Two profiles of schoolteachers: a discriminant analysis of job satisfaction. **Teaching and Teacher Education**, 18, 665 – 673.

Bursalioğlu, Z. (1987). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış** (yedinci baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi yayınları.

Büyüköztürk, Ş. (2002). **Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı**. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Cafoğlu, Z. (1998). Öğretmen algısında kaliteli okul. **Milli Eğitim Dergisi**, 137

Can, H. (1986). **Başarı Güdüsü ve Yönetmel Başarı**. Ankara : Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.

Chapman, D & Lowther, M. (1972). Teacher satisfaction with teaching. **Journal of Educational Research**, 75, 156-165.

Çelik, V. (1987). **Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çetinkanat, C. (2000). **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu**. Ankara: Anı yayıncılık.

Demir, Ç. (1998). **Ortaöğretim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumunu**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Derlin, R & Schineider, G, T. (1994). Understanding job satisfaction principals and teachers, urban and suburban. **Urban Education**, 29, No. 1, 63-88

Dinham, S. & Scott, C. (1996). Teacher satisfaction, motivation, and health: Phase one of the Teacher 2000 Project. **American Psychological Association Documents**.

Erdoğan, İ. (1996). **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

Eren, E. (2000). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Yayınları.

Ergenç, A. (1981). **İş doyumunun belirleyicileri olarak beklenti algılama tutarsızlığı ve çalışma değerleri**, Yönetim Psikolojisi II. Ankara: TODAİE yayınları.

Eroğlu, F. (2000). **Davranış Bilimleri**. İstanbul: Beta Yayınları.

Ertop, H. (1988). **Differences in job satisfaction between female and male middle level managers in Turkey**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, ODTÜ sosyal bilimler enstitüsü, Ankara.

Fidan, N ve Erden, M. (1994). **Eğitime giriş**. Ankara: Meteksan Matbaacılık.

Güçlüol, K. (1979). **Milli Eğitim ve Kültür bakanlığı Merkez Örgütlerinde Örgütsel İklim**. Yayımlanmamış Doçentlik Tezi, O.D.T.U Fen ve Edebiyat Fakültesi Eğitim Bölümü, Ankara.

Günbayı, İ. (1999). **İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği)**. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kabadayı, R. (1982). **Okul müdürlerinin liderlik davranışları ve öğretmenlerin güdülenmesi**. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Mezuniyet Sonrası Eğitim Fakültesi, Ankara.

Karasar, N. (1984). **Araştırmalarda rapor hazırlama**. Ankara: Hacettepe Taş yayıncılık.

Kesici, Ş. (2003). İş Motivasyonu. H. Izgar (Editör). **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.

Khan, A. (1991). **Satisfaction of Secondary School Administrators with Their Work In Pakistan**. Yayımlanmamış doktora tezi, ODTÜ, Ankara.

Kurthan, F. (1971). **Yönetim**. Ankara: A. Ü. Sosyal Bilimler Fakültesi Yayınları.

Lowter, M. A; Gill. S. J & Coppard, (1985). **Age And Determinants of Teacher Job Satisfaction**. Education, 107, no: 1.

Minibaş, J. (1990). **Özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyi ve bu düzeyin frustrasyon karşısında gösterilen tepki ve agresyon yönü ile ilişkisi**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Muştu, M. (1996). **Hava harp okulu öğretim elemanlarının iş doyumunu**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Oktay, A. (1991). **Öğretmenlik mesleği ve öğretmen nitelikleri**. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 3, 187-193.

Onaran, O. (1981). **Çalışma yaşamında güdülenme kuramları**. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

Oshagbemi, T. (1994). Job Satisfaction of UK Achademics. **Educational Management And Adminstartion**, 24, 389 – 400.

Ostroff, C. (1992). The Relationship Between Satisfaction, Attitudes And Performance An Organizational Level Analysis. **Journal Of Applied Psychology**, 77, 963 - 974.

Öğülmüş, S. (2001). **Endüstri Psikolojisi dersi notları**. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.

Özcan, H. (1991). **Yüksek öğretim kredi yurtlar kurumu Ankara bölge müdürlüğü yurtları yönetim işgörenlerinin iş doyumunu**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

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

Özdemir, S. (1986). **Kamu ödeme sistemi içinde öğretmen ücretlerinin yeri ve sağladığı doyum**, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Özgüven, İ. E. (2003). **Endüstri Psikolojisi**. Ankara: PDREM Yayınları.

Paknedal, C. (1988). **Örgütsel iklim ve iş doyumunu**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Perie, M & Baker, D. (1997). Job Satisfaction Among America' s Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics and Teacher Compensation. **ERIC Documents**, ED 412181.

Robbins, S. P. (1994). **Essentials of organizational behavior**. Englewood Cliffs, NJ. Prince Hall.

Savcı, İ. (1999). **Örgüt ve birey**. Ankara: 72. Tasarım Dizgi Fotokopi Ofset Ltd. Şti

Scarpello, V. & Campbell, J. P. (1983). Job Satisfaction: Are all the parts there? **Personnel Psychology**. **36**, 577 - 600.

Sencer, M. (1982). **Kamu işgörenlerinde iş doyumunu ve moral**. **TODAİE**, 15, 1.

Sergiovanni, T & Carver, F. (1969). **Organizational and human behavior: Focus on schools**. New York : Mc. Graw Hill Book Company.

Sergiovanni, T. (1988). Factors which affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers. **The Journal of Educational Administration, 4**, 66 -78.

Schaffer, R. H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. **Psychological Monographs: General and Applied, 67**, 1 – 29.

Smilansky, J. (1984). External and internal correlates of teachers satisfaction and willingness to report stress. **British Journal of Educational Psychology, 54**, 85 - 96.

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

Şimşek, M. Ş. (1999). **Yönetim ve Organizasyon**. İstanbul: Nobel Dağıtım.

Tortop, N. (1985). **Kamu personel yönetimi**. Ankara: "S" yayınları.

Tevrüz, S. (2002). **Örgütte Kişisel Gelişim**. Ankara: Nobel Yayınları.

Varlık, T. (2000). **Devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Varoğlu, D. (1986). **Relationship of Job Characteristics to Satisfaction and Motivation a study on Acemedicians**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, N. (1996). **Hava teknik okullar komutanlığındaki okul yöneticilerinin iş doyumunu**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

EK - A

Sayın Meslektaşım,

Öğretmenlerin iş doyumları konusunda bilimsel bir çalışma yürütmekteyim. Çalışmada sağlam verilere dayanarak sağlıklı sonuçlara ulaşılması amaçlanmaktadır. Bu bakımdan sizlerden toplanacak bilgilerin gerçek durumu ve gerçek düşüncelerinizi yansıtmasının önemi büyüktür. Bu çalışmada toplanacak bilgiler sadece bu çalışmanın kapsamı içerisinde ve bilimsel amaçlarla kullanılacağından, kimliğinizi belirtmenize gerek yoktur.

Elinizdeki bu anketi özenle ve sabırla dolduracağınıza olan inancımı belirtir, yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Ramin ALİYEV
Ankara Üniversitesi
EPH Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıdaki soruları size en uygun gelen seçeneğinin başındaki parantezin içine (X) işareti koyarak ve/veya gerekli yerleri yazı ile doldurarak yanıtlayınız.

1. Cinsiyetiniz:
() Kadın () Erkek
2. Medeni durumunuz:
() Evli () Bekar () Dul
3. Kaç yaşındasınız: ()
4. Kaç yıldır öğretmenlik yapıyorsunuz? ()
5. Mezun olduğunuz **bölümün** tam adı:
.....
6. Öğretmenlik yaptığınız **branş**:
.....
7. Çalıştığınız okulda haftada kaç saat ders veriyorsunuz?
.....
8. Mesleğinizden elde ettiğiniz ortalama aylık gelir ne kadardır? (maaş+ek ders ücreti+özel ders, dersane vb.dahil)
() 0 – 750 milyon arası () 751 milyon – 1 milyar arası

() 1 milyar ve üstü

9. Eşiniz çalışıyor mu?

() Evet () Hayır

10. Ailenizin toplam aylık geliri ne kadardır?

() 1 milyardan az () 1 – 1.5 milyar arası

() 1.5 milyardan çok

11. Bakmakla yükümlü olduğunuz kaç kişi vardır (Eş, çocuk, kardeş, ana-baba vb. dahil):

12. Mesleğinizin en çok hoşlandığınız 3 yönünü yazınız. (Lütfen önem sırasına göre belirtiniz)

a)

b)

c)

13. Mesleğinizin en hoşlanmadığınız 3 yönünü yazınız. (Lütfen önem sırasına göre belirtiniz)

a)

b)

c)

14. Mesleğinizden ayrılmayı düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır

15. Cevabınız evet ise bu düşüncenizi en çok etkileyen 3 neden yazınız. (Lütfen önem sırasına göre belirtiniz)

a)

b)

c)

16. Bu mesleği kendi isteğinizle mi seçtiniz?

() Evet () Hayır

17. Bu mesleği seçmenizde en fazla rol oynayan 2 faktörü lütfen önem sırasına göre yazınız.

a)

b)

MİNESSOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ KISA FORMU

FORM II

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleri ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Her ifadeyi dikkatle okuduktan sonra mesleğinizden, o ifadeleri belirten durumdan ne derece memnun olduğunuzu karşısına (X) işareti koyarak belirtiniz

Mesleğimden,	HIÇ MEMNUN DEĞİLİM	MEMNUN DEĞİLİM	MEMNUNUM	ÇOK MEMNUNUM
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	()	()	()	()
2. Bağımsız çalışma imkanımın olmasından	()	()	()	()
3. Arasına değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından	()	()	()	()
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	()	()	()	()
5. Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	()	()	()	()
6. Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından	()	()	()	()
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	()	()	()	()
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	()	()	()	()
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	()	()	()	()
10. Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	()	()	()	()
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden	()	()	()	()
12. İşlerimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	()	()	()	()
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	()	()	()	()
14. Terfi imkanımın olması yönünden	()	()	()	()
15. Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi açısından	()	()	()	()
16. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından	()	()	()	()
17. Çalışma ortamım bakımından	()	()	()	()
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından	()	()	()	()
19. Yaptığım işten dolayı takdir edilmem açısından	()	()	()	()
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	()	()	()	()

EK - B

Hörmətli həmkarım,

Müəllimlərin işlə kifayətlənməsi haqda elmi tədqiqat aparıram. Apardığı tədqiqatdakı məqsədim dəqiq məlumatlara əsaslanaraq, düzgün nəticələri əldə etməkdir. Bu nöqtəyi nəzərdən sizlərdən əldə olunacaq məlumatların həqiqi vəziyyəti və həqiqi fikirlərinizi əks etdirməsi mənim üçün böyük əhəmiyyət kəsb edir. Bu elmi işdə yığılan məlumatlar sadəcə elmi tədqiqat çərçivəsində və elmi məqsədlərlə istifadə ediləcəyi üçün, şəxsiyyətiniz haqda məlumat verməyinizə ehtiyac yoxdur.

Əlinizdəki bu sorğu formasını diqqətlə və səbrlə dolduracağınıza inanır, göstərmiş olduğunuz əməkdaşlıq üçün əvvəlcədən öz minnətdarlığımı bildirirəm.

Hörmətlə,

Ramin ƏLİYEV
Ankara Universiteti
EPH Kafedrası
Magistratura Tələbəsi

ŞƏXSİ MƏLUMAT FORMASI

Aşağıdakı suallara, sizə ən uyğun gələn cavabın qabağındakı mötərizənin içinə (X) işarəsi qoyaraq və/və ya lazımı yerləri yazı ilə dolduraraq cavab verin.

1. Cinsiyyətiniz

() Qadın () Kişi

2. Ailə vəziyyətiniz

() Evli () Subay () Dul

3. Neçə yaşınız var? ()

4. Cəmi neçə ildir müəllim işləyirsiniz? ()

5. Məzun olduğunuz **ixtisasın** tam adı:

.....

6. Müəllimlik etdiyiniz **sahə**:

.....

7. İşlədiyiniz məktəbdə, həftədə neçə saat dərs verirsiniz?

.....

8. Peşənizdən əldə etdiyiniz aylıq orta gəliriniz nə qədərdir? (maaş + əlavə dərş məvacibi + xüsusi dərş, özəl kurs vb. daxil olmaqla)

.....

9. Həyat yoldaşınız işləyirmi?

() Bəli () Xeyr

10. Ailənizin cəmi aylıq gəliri nə qədərdir?

.....

11. Himayənizdə olan neçə nəfər var? (Həyat yoldaşınız, uşaqlarınız, bacı – qardaşınız, ana və atanız və digərləri də daxil olmaqla)

.....

12. Peşənizin ən çox xoşunuza gələn 3 cəhətini yazın (Xahiş olunur üstünlük sırasına görə yazasınız)

a)

b)

c)

13. Peşənizin ən çox xoşunuza gəlməyən 3 cəhətini yazın (Xahiş olunur üstünlük sırasına görə yazasınız)

a)

b)

c)

14. Peşənizdən ayrılmağı fikirləşirsinizmi?

() Bəli () Xeyr

15. Əgər cavabınız bəlidirsə, bu fikrinizə ən çox təsir göstərən 3 səbəbi yazın.

(Xahiş olunur əhəmiyyət dərəcəsinə görə yazasınız)

a).....

b)

c)

16. Bu peşəni öz arzunuzla seçmişsinizmi?

() Bəli () Xeyr

17. Bu peşəni seçməyinizə ən çox təsir göstərən 2 amili, sizin üçün əhəmiyyət dərəcəsinə görə yazın.

a)

b)

MINESSOTA PEŞƏ RAZILIĞI HAQDA ANKET FORMASI

FORMA 2

Aşağıda peşənilə əlaqədar müxtəlif ifadələr yazılıb. Bu ifadələri diqqətlə oxuduqdan sonra, peşənizdən nə qədər razı olduğunuzu, həmin ifadənin qarşısındakı mötərizələrdən müvafiq olanına (X) işareti yazaraq göstərin.

Peşəmdən,		Heç razı deyiləm	Razı deyiləm	Razıyam	Çox razıyam
1.	Məni həmişə məşğul etdiyi üçün	()	()	()	()
2.	Müstəqil işləmə imkanı olduğu üçün	()	()	()	()
3.	Bəzən müxtəlif işləri görmək imkanım olduğu üçün	()	()	()	()
4.	Mənə cəmiyyətdə hörmət edilən adam olmaq imkanı verdiyi üçün	()	()	()	()
5.	Rəhbərimizin öz işçilərini yaxşı idarə etdiyi üçün	()	()	()	()
6.	Rəhbərimizin qərar vermək istedadı olduğu üçün	()	()	()	()
7.	Vicdanım qarşısında məsuliyyət daşıma imkanını mənə verdiyi üçün	()	()	()	()
8.	Gələcəyimin təminatı olduğu üçün	()	()	()	()
9.	Başqaları üçün bir iş görə bildiyimi hiss etdiyim üçün	()	()	()	()
10.	Şagirdləri istiqamətləndirməyimə fürsət verdiyi üçün	()	()	()	()
11.	Öz istedadımdan istifadə edərək bir iş görmək imkanım olduğu üçün	()	()	()	()
12.	İşlərimlə əlaqədar qəbul olunan qərarların tətbiq olunduğu üçün	()	()	()	()
13.	Gördüyüm işin müqabilində aldığı məvacib nöqtəyi nəzərdən	()	()	()	()
14.	Vəzifəmin yüksəlmə imkanı olduğu üçün	()	()	()	()
15.	Öz fikirlərimi rahatca tətbiq etmə imkanımın olması nöqtəyi nəzərindən	()	()	()	()
16.	İşimi görəndə öz metodlarımdan istifadə etmək imkanım olduğu üçün	()	()	()	()
17.	İş şəraiti nöqtəyi – nəzərindən	()	()	()	()
18.	İş yoldaşlarımla bir-birilə münasibəti nöqtəyi nəzərindən	()	()	()	()
19.	Gördüyüm işlərə görə təltif olunduğum üçün	()	()	()	()
20.	Gördüyüm işlərə görə hiss etdiyim müvəffəqiyyət duyğusuna görə	()	()	()	()