



K.K.T.C
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ EKONOMİSİ
VE PLANLAMASI BİLİM DALI

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM
DÜZEYLERİ
(İskele İlçesi Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Neriman VAMIK

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Halil AYTEKİN

Lefkoşa 2003



Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne;

Neriman Vamık tarafından hazırlanan ,“Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri (İskele İlçesi Örneği) ” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Ana Bilim dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan Prof. Dr. Levent KÖKER

Üye Doç. Dr. Halil AYTEKİN

Üye Doç. Dr. Aydın ANKAY

ÖNSÖZ

Bir örgüt, varlığını sürdürebilmesi için bir taraftan ürün üretmek diğer taraftan işgörenlerin ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır. İhtiyaçların karşılanma derecesi yüksek olduğu zaman bireyler yaptıkları işten daha çok doyum elde etmektedir. Buda ürünün (hizmetin) kalitesinde önemli bir faktördür. Bu çalışmada, ilkokul öğretmenlerinin iş doyumları , iş doyumunun örgüt içi etkenleri açısından incelenerek öğretmenlerin mevcut durumunun değerlendirilmesi hedeflenmiştir .

Araştırmanın gerçekleşmesi birçok kişinin katkılarıyla mümkün olabilmektedir. Özellikle araştırmanın başlatılması, sürdürülmesi ve sonuçlandırılmasında bilimsel tutum ve yaklaşımlarıyla beni yönlendiren tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Halil Aytekin'e en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca araştırma süresince çözümlemede bana yardımcı olan SPSS Uzmanı Sayın Mert Vamık'a, anketlerimi doldurarak bana yardımcı olan bütün meslektaşlarıma ve bana yardımcı olmak için her türlü fedakarlığı gösteren sevgili eşim Cenk Vamık ve kızıma teşekkür ediyorum.

Lefkoşa, Nisan 2003

Neriman Vamık

ONAY BELGESİ.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLO LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT.....	xi

BÖLÜM I

PROBLEM.....	1
Problem Durumu.....	1
1.İŞ DOYUMU VE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	3
1.1.İş Doyumunu Etkileyen Etkenler.....	4
1.2.İş Doyumu ve Yönetim.....	6
1.3.İş Doyumu, Verimlilik ve Edim.....	7
1.4.İş Doyumu, İş Gücü Devri ve İşe Devamsızlık.....	9
1.5.İş Doyumu ve Moral.....	11
1.6.İş Doyumu ve Güdüleme.....	13
2.İŞ DOYUMSUZLUĞU.....	14
2.1.Bireysel Sonuçlar.....	15
2.2.Örgütsel Sonuçlar.....	16
3.İŞ DOYUMU VE ÖLÇÜLMESİ.....	16
Problem Cümlesi.....	21
Alt Problemler.....	22
Önem.....	22
Sayıtlılar.....	23
Sınırlandırma.....	23
Tanımlar.....	24

BÖLÜM II

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	26
1.K.K.T.C’de Yapılan Araştırmalar.....	26
2.Yurtdışında (Türkiye ve Üçüncü Ülkelerde) Yapılan Araştırmalar.....	26

BÖLÜM III

YÖNTEM.....	44
1.Araştırmanın Yöntemi.....	44
2.Evren.....	44
3.Örnekleme.....	44
4.Veriler Toplama Teknikleri.....	45
5.Verilerin Analizi.....	46

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR.....	48
Araştırmaya Katılan Öğretmenlerle İlgili Genel Bilgiler.....	48
1.1.Cinsiyet ve İş Doyum Düzeyleri.....	60
1.2.Kıdem ve İş Doyum Düzeyleri.....	62
1.3.Hizmet Öncesi Alınan Eğitim ve İş Doyum Düzeyleri.....	71
1.4.Branş ve İş Doyum Düzeyleri.....	72

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	74
Sonuçlar.....	74
Öneriler.....	75
KAYNAKÇA.....	77
EKLER.....	85
EK 1 Milli Eğitim Bakanlığı Uygulama İzni.....	85
EK 2 Veriler Toplama Aracı Örneği.....	86

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1: Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Okullara Göre Dağılım ve Uygulanan Anket Sayısı.....	45
Tablo 2: Anketi Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	48
Tablo 3: Anketi Katılanların Branşa Göre Dağılımı.....	48
Tablo 4: Ankete Katılanların Mezun Oldukları Okullara Göre Dağılımı....	49
Tablo 5: Ankete Katılanların Meslekteki Kıdemine Göre Dağılımı.....	49
Tablo 6: Çalışma Şartları.....	50
Tablo 7: Kişiler Arası İlişkiler.....	51
Tablo 8: İş ve Niteliği.....	53
Tablo 9: Gelişme ve Yükselme.....	54
Tablo 10: Örgütsel Ortam Ve Sosyal Konum.....	56
Tablo 11: Ücret ve Yan Ödemeler.....	57
Tablo 12: Yönetim ve Değerlendirme.....	59
Tablo 13: Gerçekleşme Derecesi Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılığı....	60
Tablo 14: Gerçekleşme Derecesi Puanlarının Kıdem Durumuna Göre Farklılığının Varyans Analizi.....	62
Tablo 14-1: Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri.....	63
Tablo 15: "İş ve Niteliği" Etkeninin Hizmet Öncesi Alınan Eğitime Göre Değerlendirilmesi.....	64
Tablo 15-1: "İş ve Niteliği" Etkeninin Hizmet Öncesi Alınan Eğitime Göre Ortalama Standart Sapma Değerleri.....	64
Tablo 16: "Ücret ve Yan Ödemeler" Etkeninin Hizmet Öncesi Alınan Eğitime Göre Değerlendirilmesi.....	65
Tablo 16-1: "Ücret ve Yan Ödemeler" Etkeninin Hizmet Öncesi Alınan Eğitime Göre Ortalama Standart Sapma Değerleri.....	65
Tablo 17: "Yönetim ve Değerlendirme" Etkeninin Hizmet Öncesi Alınan Eğitime Göre Değerlendirilmesi.....	66

Tablo 17-1:	“Yönetim ve Değerlendirme” Etkeninin Hizmet Öncesi Alınan Eğitime Göre Ortalama Standart Sapma Değerleri.....	66
Tablo 18:	“Gelişme ve Yükselme İmkanları” Etkeninin Hizmet Öncesi Alınan Eğitime Göre Değerlendirilmesi.....	67
Tablo 18-1:	“Gelişme ve Yükselme İmkanları” Etkeninin Hizmet Öncesi Alınan Eğitime Göre Ortalama Standart Sapma Değerleri.....	67
Tablo 19:	“Çalışma Şartları” Etkeninin Hizmet Öncesi Alınan Eğitime Göre Değerlendirilmesi.....	68
Tablo 19-1:	“Çalışma Şartları” Etkeninin Hizmet Öncesi Alınan Eğitime Göre Ortalama Standart Sapma Değerleri.....	68
Tablo 20:	“Kişiler Arası İlişkiler” Etkeninin Hizmet Öncesi Alınan Eğitime Göre Değerlendirilmesi.....	69
Tablo 20-1:	“Kişiler Arası İlişkiler” Etkeninin Hizmet Öncesi Alınan Eğitime Göre Ortalama Standart Sapma Değerleri.....	69
Tablo 21:	“Örgütsel Ortam ve Sosyal Konum” Etkeninin Hizmet Öncesi Alınan Eğitime Göre Değerlendirilmesi.....	70
Tablo 21-1:	“Örgütsel Ortam ve Sosyal Konum” Etkeninin Hizmet Öncesi Alınan Eğitime Göre Ortalama Standart Sapma Değerleri.....	70
Tablo 22:	Gerçekleşme Derecesi Puanlarının Hizmet Öncesi Alınan Eğitim Durumuna Göre Farklılığının Varyans Analizi.....	71
Tablo 23:	Gerçekleşme Derecesi Puanlarının Branşlara Göre Farklılığının Varyans Analizi	72

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1:	İş Doyumuna Götüren Edim Modeli.....	8
Şekil 2:	İş Doyumu ve Verimlilik Arasındaki İlişki.....	8
Şekil 3:	Getzels-Guba Moral Modeli.....	12

ÖZET

Örgütler insan hayatının vazgeçilmez öğeleridir, bir takım amaçları gerçekleştirmek için kurulurlar ve toplumsal ihtiyaçları karşılamaya yönelmişlerdir.

Örgütün temelinde insan vardır. İnsansız örgüt düşünülmez. Örgütte kişisel amaçlarla örgütsel amaçların bütünleşmiş olması, örgütün işgörenlerin ihtiyaçlarını karşılama derecesiyle doğrudan ilgilidir. Bu nedenle işgörenlerin ihtiyaçlarının belirlenmesi ve doyurulması gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı eğitim sistemimizin bir parçası olan ilkokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin tespit edilmesidir. Bu amaca ulaşmak için toplam 86 ilkokul öğretmenin hizmet öncesi alınan eğitim, kıdem, cinsiyet ve branşlarına göre, geliştirilen anketle görüşleri alınmıştır.

Anket yoluyla elde edilen verilerin analizinde SPSS 8.0 paket programı kullanılmıştır .

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir.

İlkokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyete, kıdem derecelerine, hizmet öncesi alınan eğitime ve branşlarına göre bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır.

İlkokul öğretmenleri görevini gereğine uygun olarak yapabilmek için çalıştıkları ortamın fiziksel şartlarının uygun olmadığı konusunda fikir birliği içinde bulunmaktadır.

İlkokul öğretmenleri arasında terfi mekanizmasının adil olarak çalışmadığı görüşü hakim durumdadır,

İlkokul öğretmenleri yöneticileri tarafından kendilerine eşit davranılmadığı düşüncesindedirler;

İlkokul öğretmenleri aldıkları maaşın yetersiz olduğunu düşünmektedirler,

İlkokul öğretmenleri okul yöneticilerinin bazı durumlarda tutarsız davranışlar sergiledikleri kanısındadırlar.

Bu bulgularla öğretmenlere verilen ödentilerin, okuldaki fiziksel koşulların, çalışanlar arasındaki ilişkilerin, denetim biçiminin, eğitim yükselme ve geliştirme olanakları ile ilgili gerekli düzenlemelerin yapılması önerilmiştir. Bu sayede öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen bu durumlardan kurtulabilinir.

ABSTRACT

Organizations are unavoidable parts of the human life, they are being established for carrying out some purposes and directed to meet the social needs.

Basic concept of the organization is human. It is impossible to think about an organization without human concept. In the organization, the integrity of organizational objectives and individual objectives is directly involved with the satisfaction level of the needs of employees.

The aim of the study is to determine work satisfaction level of elementary school teachers who are an important part of our education system. In this study, comments of total 86 Elementary School Teachers are being collected with questionnaire consideration of education before service, rank, sex and branch.

SPSS 8.0 software program is used for analyzing the data gathered by questionnaire technique.

At the end of study finding can be summarized as follows;

- ◆ Finding shows that work satisfaction level of Elementary School Teachers has no variation when the sex, rank, education before service and branch are being considered.
- ◆ Elementary School Teachers have commitment on the idea where physical requirements of their work environment are not suitable.
- ◆ Elementary School Teachers have also commitment on the unfair promotion system.
- ◆ Elementary School Teachers have a common idea that their directors are not treating them equally.
- ◆ Elementary School Teachers think that their wage is not enough.
- ◆ Elementary School Teachers think that their directors shows inconsistent behaviour in some occasions.

With all those findings, necessary reconstructions are advised for payments, physical structures in schools, relationships between workers, detection system, education, promotion and development opportunities. With that way work satisfaction level of Elementary School Teachers can be cleared from negatively affecting factors.

BÖLÜM I

PROBLEM

Problem Durumu

Örgüt, belirli amaçlara ulaşmak için oluşturulan toplumsal bir birimdir (Alıç 1995:23) Çağdaş toplumlar örgütlüdür. İnsanlar örgütlerde doğar, örgütlerde eğitilir ve yaşamlarının büyük bir kısmını örgütlerde çalışarak geçirir (Woolf, Janna ve Sigh 1985:5) Örgütler , kişi ve toplum amaçlarına ulaşmada kullanılan en etkin araçlardan biridir. Bu araçların oluşumu, işlevlerini sürdürmeleri ve varlıklarını korumaları, büyük ölçüde insan ögesine bağlıdır (Türkel 1983 :21). Örgüte canlılık kazandıran, ona dinamizm veren, insandır. İnsansız bir örgüt, bir şema olmaktan başka bir anlam taşımaz (Korkut 1990 : 3) .

Örgütte temel işgücü olan insan, örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye katkıda bulunan, bunun karşılığında bir kısım ihtiyaçlarını örgütten karşılayan kişidir (Başaran 1989: 167). Örgütün varlığı, örgüt amaçları ile kişisel amaçlar arasında bir dengenin kurulabilmesine bağlıdır (Korkut 1990:3). Bu nedenle örgüt, üyeleri arasında kurulan bir koalisyon olarak da tanımlanmaktadır (Bursalıoğlu 1994: 14). Bir örgüt, ortak arzu ve ihtiyaçları karşılayıp uygun bir duygusal ortam yarattığı ölçüde yaşar ve grup üyelerinin morali yüksek olur (Eren 1979: 128). Örgütler, aynı zamanda insanların önem verdikleri ve arzuladıkları diğer hedefler için de gereklidirler (Davis 1982:3).

Barnard (1938:74)'a göre bir örgütün var olabilmesi için üç öge zorunludur. Bunlar;

- 1) Birbirleriyle iletişimde bulunabilecek bireyler,
- 2) Amacın gerçekleştirilmesine katkıda bulunma isteği,
- 3) Gerçekleştirilmesi gereken ortak bir amaçtır.

Belli amaçları gerçekleştirmek üzere oluşturulan örgütler, bu amaçları gerçekleştirdikleri sürece varlıklarını sürdürebilirler: Başka bir anlatımla, örgütler "etkili" ve "yeterli " oldukları sürece varlıklarını korurlar.

Örgüt, işgörenlerin güdülenmelerini ve doyumlarını sağlayamadığında, işgören örgütten soğuyacak, kendini güven altmda hissetmeyecek ve olumsuz bir tavır takınacaktır (Schein 1978: 12). Bu nedenle, yeterli niteliklere sahip insan gücünün sağlanması, doyumlanarak işte tutulması ve geliştirilmesi, yönetimin en önemli görevidir (Kaya 1982 : 286).

1930'lu yıllarda yapılan yoğun araştırmalarla işgörenlerin işlerindeki mutluluğunun, o kişilerin verimliliğini etkilediği görüşünün ortaya atılması, iş doyumu kavramına güncellik kazandırmıştır (Aksayan 1990: 5). İşten doyum veya iş doyumu, işgörenin işini, iş hayatını değerlendirmesi sonucu ulaştığı haz duygusudur. İşgörenin ulaştığı bu haz duygusunun derecesi ne oranda yüksek ise, işinden sağladığı doyum da o oranda yükselir (Başaran 1982:204). Öznel ve duygusal bir kavramı ifade eden doyum, bir başka birey tarafından doğrudan gözlenmeyen, yalnızca ilgili birey tarafından hissedilerek tanımlanabilen ve ifade edilebilen iç zevki veya iç huzuru anlatan bir kavramdır (Bölüktepe 1993 : 3).

Literatür, iş doyumsuzluğunun bireysel ve örgütsel sonuçları olduğunu göstermektedir .Korkut (1995), iş doyumsuzluğunun bireysel sonuçlarını şöyle özetlemektedir; İşgörenlerin işten doyumu ile, onun iş dışı tutumları, özellikle ailesine dönük tutumları arasında olumlu ve karşılıklı bir ilişki vardır. Doyurucu iş deneyimleri kendine güveni artırmıştır. İş doyumsuzluğu ile, fiziksel sağlık arasında ilişkinin bulunduğu, araştırmalarla tesbit edilmiştir .Yorgunluk, nefes darlığı, baş ağrısı, terleme, kalp hastalıkları iş doyumsuzluğundan kaynaklanan, sayılabilecek bazı rahatsızlıklardandır. İş doyumsuzluğu kişinin ruh sağlığını da olumsuz olarak etkiler. Özellikle yeteneklerini kullanma ve kendini gerçekleştirme imkanı vermeyen işlerin yarattığı doyumsuzluğun, işgörenin ruh sağlığında olumsuz etkisi görülmektedir.

O halde denilebilir ki, bireyin iş ortamındaki beklentilerinin doyumu çok önemlidir. Bu konu özellikle hizmet üreten örgütlerde ve özellikle de eğitim hizmeti örgütleri için çok büyük önem taşır.

İşgöreni psikolojik, sosyolojik ve ekonomik bir bütün içinde ele alarak, bunlarla ilgili ihtiyaçları sağlamaya çalışan bir örgütün çabaları, hiçbir zaman boşa harcanmış olmayacaktır (Aksayan 1990: 2). İş doyumununun, örgüt ortamında çok önemli bir kavram olması, bazen benzer kavramlarla karıştırılmasına sebep olmaktadır. Bir olgu, değer ya da kavramı açıklığa kavuşturmanın ilk aşaması onu tanımlamaktır. Filozof Voltaire'ın "İlgilendiğiniz konu veya olguyu tanımlarsanız sizinle her sorunu tartışmaya hazırım." sözü bir kavramı anlamak için ilk önce tanımlanması gerektiğinin önemini açıkça belirtmektedir (Günbayı 1999: 3).

Örgütle iş görenleri arasındaki bu karşılıklı ilişkiyi daha iyi anlamak açısından iş görenlerin iş doyumunu, iş doyumuyla ilgili yönetsel tanım ve kavramların ilişkilerini, iş doyum kuramlarını ve bu kuramların güdüleme kuramlarıyla olan ilişkisinin bir karşılaştırmasını yapmak uygun olur.

1. İŞ DOYUMU VE İLGİLİ KAVRAMLAR

İş doyumunu; iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumunu, işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Davis 1982:96). İşe karşı duyulan hoşnutluk iş doyumunu; işe karşı duyulan hoşnutsuzluk ise iş doyumsuzluğunu gösterir (Armstrong 1993: 164).

İş doyumunu bireysel ya da bir gruba ilişkin olabilir. Bir yönetici "A çalışanının iş doyumunu yüksektir" ya da "bölümünün iş doyumunu yüksektir" diyebilir. Ayrıca, iş doyumunu bireyin işinin kısımları içinde söz konusu olabilir. Örneğin, A çalışanının genel iş doyumunu yüksek olmakla birlikte, bu çalışan tatil programından doyumsuzluk duyabilir. Sağlık, nasıl genel fiziksel koşulları yansıtmaması nedeniyle önemliyse, aynı şekilde, iş doyumunu da genel insan koşullarını yansıtmaması açısından önemlidir. İş doyumunu sağlık gibi, dikkat, teşhis ve tedavi gerektirir (Davis 1982:96).

Locke (1976: 1297) iş doyumunu "bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi" şeklinde tanımlamıştır. İş doyumunu, iş görenlerin önemli olarak gördükleri şeyleri işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucudur. Genellikle örgütsel davranış alanında en önemli ve en sıklıkla çalışılan tutumdur (Luthans 1992:114).

İş doyumunu iş görenlerin genel duygusal havası açısından daha doğru bir biçimde yorumlanabilir. Örneğin bazı iş görenler, aile ve toplum yaşamlarından çok doyumlu olabilir, ancak işlerin vasat olduğunu düşünebilirler. Bu durumda iş doyumları oransal olarak düşüktür, çünkü iş doyumunu, diğer doyumların altındadır. Bazı iş görenlerin aile ve toplum yaşamları doyumsuzlukla doludur; ancak onlarda işlerinin vasat olduğunu düşünürler. Bu iş doyumlarının oransal olarak yüksek olduğu anlamına gelir. Genel duygusal havanın iş doyumuyla ilgisini kurabilmek için bazı örgütlerde hem iş doyumunu, hem de yaşam doyumunu karşılaştırmak üzere taranır. İş doyumunu ile yaşam doyumunu genellikle yakından ilişkilidir. Buna saçılma etkisi denir ve birinin diğeri üzerine dökülüp saçılması anlamına gelir (Iris ve Barret 1972: 301-304). Bundan değişik ve daha az rastlanan bir ilişki ise düşük iş doyumunu olan bireylerin bunu yüksek yaşam doyumunu elde etmeye çalışarak giderme yönünde çaba göstermeleridir. Buna giderme etkisi denir (Davis 1985:96).

1.1.İş Doyumunu Etkileyen Etkenler

Çalışanların iş bakımından belirli niteliklere sahip olma gerekliliklerinin yanı sıra, onların da işten beklentileri vardır. Bir çalışan çalışmak istediği bir işte en azından altı koşula sahip olmayı ister. Bu koşullar şunlardır; ödent, iş ve niteliği, saygı görme, çalışanlar arası ilişkiler, ilerleme olanakları ve çalışma koşulları (Sasse 1981 :356).

1. Ödent: Bir çalışanın aldığı ödent onun örgüte yaptığı katkının karşılığıdır. Bir örgüt çalışanın bilgi ve becerileri karşılığında ödemedede bulunur. Yeterli ödentili bir iş çalışanın kendisini iş de iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz bir ödent ise çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açar. Bu durum aynı zamanda çalışanın öz benliğini de olumsuz etkiler.

Yeterli bir ödent çok sayıda faktöre bağlıdır. Ödentilerin çalışanların sunduğu bilgi ve beceriler arttıkça yükselme eğilimi gösterir. Bu yüzden bir garson için yüksek olan bir ödent bir bilgisayar programcısı için düşük olabilir. Diğer taraftan insanların yaşam biçimleri de farklılık gösterir ve bu durumda onların paraya olan ihtiyaçlarını etkiler. Aynı işe sahip ancak yaşam biçimleri farklı olması bakımından, bir çalışan için yeterli olan bir ödent, diğer çalışan için yeterli olmayabilir.

2. İş ve niteliği: Çalışanlar yaptıkları işin ya kendileri açısından ya da diğerleri açısından bir anlama sahip olmasını isterler. Bir çok çalışan önemli bir iş yaptığını düşünerek bundan doyum sağlar.

Genellikle bütün işler bir örgütün işlerliği bakımından şu ya da bu şekilde anlamlıdır. Bir örgüt gereksiz bir görevi üstlenmesi için bir çalışana maaş ödeyerek parasını boşa harcamaz.

İnsanlar genellikle değişiklik, farklılık ve yeni bir şeyler aradıkları için kolayca sıkılırlar. Bu yüzden bir çok çalışan bazı çabalara değecek mücadelecı bir iş ister. Saatlerce aynı aktiviteyi gerektiren bir iş kısa zamanda sıkıcı bir hale gelir.

İşinden sıkılmış bir birey çoğunlukla iyi bir çalışan olamaz. Bir çok işin azda olsa sıkıcı özellikleri vardır. Bununla birlikte, bir çok çalışan işlerini daha ilginç bir hale getirmek için yaratıcılığını ve becerisini kullanma olanağına sahip olmayı ister. Örneğin bir öğretmen hem öğrencileri hem de kendisi için sınıf ortamını daha

heyecan verici ve ilginç bir yer haline getirmek için bütün öğretme becerilerini kullanarak, işinin getirdiği sıkıcılıktan kendisini kurtarabilir.

3. Saygı görme: Her çalışan bir kişi olarak saygı görmek ister. Onlar aynı zamanda işte rolleri dolduran insanlardır. Durum böyle olunca da kendi bireyselliklerine saygı gösterilmesini arzularlar ve iş bakımından garanti gibi görülmek istemezler. Kendilerine ait başarılarının da görülmesini isterler. Bu duruma örnek olarak örgüte çok yararlı erkek bir çalışanın uzun saçlarına örgüt yöneticisi tarafından göz yumulması verilebilir.

4. Çalışanlar arası ilişkiler: Bir çok insan sevebileceği ve saygı duyabileceği kişilerle çalışmak ister. Çalışma arkadaşlarıyla samimiyeti hissedebilme çalışanı iş takımının bir parçası gibi hissetmesini sağlar. Böyle bir bütünleşme de çalışan açısından doyumu getirir. Çalıştığı ortamdaki diğer çalışanlarla iyi geçinen grup birlikteliğini sağlayan ve grup desteğini alan bir çalışan daha fazla bir iş doyumu sağlayacağı için çalıştığı örgüte kendini daha fazla ait hissedecektir.

5. İlerleme olanakları: Çoğu işe yeni başlayan çalışanlar kendilerini işte ispat etmek zorundadırlar. Terfi ve ilerlemeler kolay olmaz. Bununla birlikte çalışanların çoğu işlerinin üstesinden gelebildiklerini gösterdikleri zaman ilerleme olanağına sahip olmayı ister.

6. Çalışma koşulları : Çalışanlar işte memnun edici fiziksel çevreye sahip olabilmeyi ister.

Yukarıda açıklanmaya çalışılan **iş doyumunu etkileyen etkenler** araştırmacılara göre farklılıklar göstermektedirler. Bu farklılıkları ortaya koymaya ilişkin olarak araştırmacıların bu konudaki tespitleri şu şekilde özetlenebilir.

Krech ve Crutchfield (1948:612) yaptıkları araştırma sonuçlarına göre çalışanların iş doyumlarını etkileyen etkenleri üç boyutta toplamışlardır:

1. Bireyden kaynaklanan etkenler: Yetenek, sağlık, yaş, mizaç, arzular ve istekler, nevrotik eğilimler, bilinç dışı çatışmalar vb.

2. Özel yaşamdan kaynaklanan etkenler: Evdeki koşullar, eğlenme, tüketim sorunları, sendika çalışmaları, toplumsal ekonomik ve siyasal koşullar.

3. Çalışma yaşamından kaynaklanan etkenler: Ücret, iş güvenliği, yapılacak işin çeşitliliği, denetim, eğitim, iş olanakları, işte ilerleme olanakları, yetenekleri kullanma olanakları, işte toplumsal ilişkiler, işte başarının takdir edilmesi, katılma olanakları, düşüncelerin özgürce tartışılması, şikayetlerin zamanında ve doğru çözülmesi, işveren tarafından gösterilecek anlayış ve saygı.

Armstrong (1938:165-166) da iş doyumunu etkileyen etkenleri beş başlık altında ele almıştır:

1.İşte güdüleyici etkenler: Bunlar işin içeriğiyle ilgili faktörlerdir ve başlıcaları şunlardır; işin çeşitliliği, yarışmacı olması, sorumluluğu, iş metotları üzerinde kontrol, işin gidişatı üzerinde kontrol, bilgi ve becerileri kullanma olanakları ve karar üzerindeki etkisidir.

2.Dış etkenler: Bunlar ödenti ve işin yapıldığı ortamla ilgilidir.

3.Denetimin kalitesi: Hawthorne araştırmaları denetimin çalışanların davranışlarının en önemli belirleyicisi olduğu iddiasını ortaya koymuştur. Ohio State Üniversitesi Liderlik Araştırmaları (Halpin 1957) ve bunu takip eden bir çok araştırma denetmenlerin anlayış göstermesini çalışanların iş doyumlarını artırdıklarını ve bunun neticesi olarak işten ayrılma ve işe devamsızlığın azaldığını ortaya koymuştur. Böylece düzenli bir denetimin çalışanların iş doyum ve tutumlarını etkileyen bir çok etmenden bir tanesi olduğunu söyleyebiliriz.

4.Grup çalışması : Bir bireyin sürekli olarak arkadaş grubuyla özdeşleşerek çalışma isteği güçlü bir insansal özelliktir. Sosyal bütünleşmenin çoğu insan açısından son derece ödüllendirici olabileceği doğrudur ve bu durumda örgüt içindeki iş doyumunun temel özelliklerinden biridir. Araştırmalar etkileşimin düşük olduğu büyük grupların daha küçük gruplardan moral olarak daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Emir komuta zincirinde var olan sosyal izolasyon doyumsuzluğun bilinen bir nedenidir.

5.Başarı ve başarısızlık: Başarı çalışanın becerilerini etkili bir şekilde kullanarak kendisini ispat etmesine olanak sağlıyorsa gerçekten doyumunu yaratır. Bunun tersi bir durumda başarısızlık için eşit derecede doğrudur.

1.2.İş Doyumu ve Yönetim

Yöneticiler iş doyumuyla yakından ilgilenirler. Bunun nedeni, yöneticilerin iş doyumunun direkt olarak verimlilik üzerindeki etkisine inanmalarıdır. Bu yöneticiler,

mutlu çalışanların daha etkili, yenilikçi, dikkatli, duyarlı ve mutsuz çalışanlardan daha çok çaba sarf edeceklerini düşünürler.

Bazı yöneticiler çalışanların iş doyumunun işe devamsızlığın ve işten ayrılmalarda azalmaların bir anahtarı olduğuna inanırlar. Bu yöneticiler, doyumsuz çalışanlara göre doyumlu çalışanların daha sıklıkla işe geleceklerine, işe devamsızlık yapmayacaklarına veya işten ayrılmayacaklarına inanırlar. Bazı yöneticiler de vardır ki, onlar herkesi mutlu görmek isterler, çünkü onların kendileri de yöneticilerin ve çalışanların çok hoşlandıkları daha hoş bir örgütsel iklimde çalışmalarını isterler.

Diğer taraftan, örgütlerinde makul ölçüde yüksek iş doyumunu korumayı vicdani bir sorumluluk olarak hisseden yöneticiler de vardır (Reitz 1987:208-209).

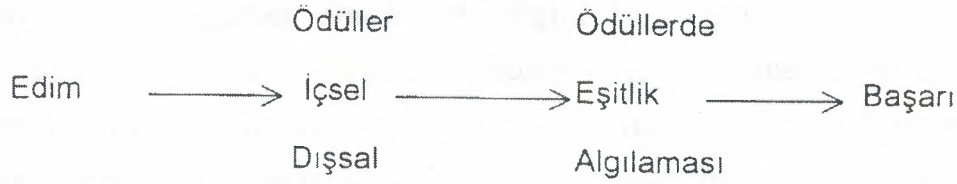
İş doyumunda kesin olan bir nokta, dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez yüksek iş doyumunu sağlayıp sonra da bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş doyumuna geldiği kadar çabuk gidebilir; bu nedenle iş doyumunun yıllık olarak, hatta aylık olarak dikkatlice izlenmesi ve korunması gerekir (Davis 1982: 96-97). Diğer taraftan iş doyumuna neden olan etmenin, çalışanlar açısından taşıdığı önemin ayrı ayrı belirlenmesi de, iş doyumunun yorumlanmasında yöneticilere yardımcı olur. Ayrıca yöneticilerin, iş doyumunun çalışanların işle ilgili davranışlarıyla olan ilgisini bilmesi de örgütsel koşulların düzenliliğini sağlaması açısından ayrı bir önem taşır.

1.3.İş Doyumu, Verimlilik ve Edim

Geçmişte yüksek iş doyumunun yüksek verimliliğe yol açtığı varsayılıyordu, ancak sonraları araştırmalar bu varsayımın doğru olmadığını gösterdi. Doyumlu çalışanlar çok üretebilirler, az ya da orta derecede üretimde bulunabilirler. Doyum verimlilik ilişkisi, iş görenin aldığı ödüller ve diğer bir çok değişkenden etkilenen oldukça karmaşık bir ilişkidir (Davis 1982:97).

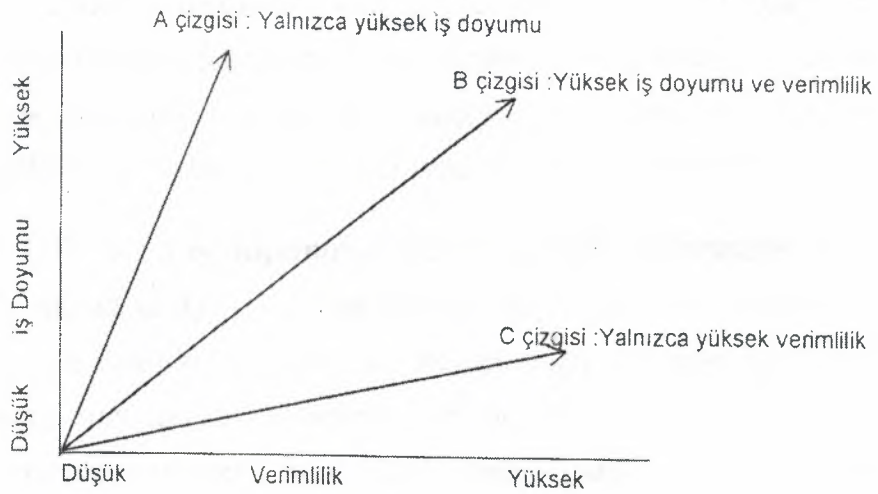
Diğer taraftan iş doyumunu ile edim arasında bazı bağlantılar bulunmuştur, ancak bunlar genellikle küçük ve önemsizdir (Wanos 197 4: 144; Prybil 1973:99). Üstelik bir de iş doyumunun edime, yoksa edimin mi iş doyumuna yol açtığı sorusu vardır. Lawler ve Porter (1967:14), verimliliğin iş doyumuna yol açtığını ileri süren bir model geliştirmişlerdir. Şekil:1'de görülen bu modele göre edim ödüllere yol açar,

eğer ödüller adaletli olarak algılanırsa, sonuçta iş görenin doyumu gerçekleşir. (Davis 1982:98).



Şekil : 1. İş Doyumuna Götüren Edim Modeli Kaynak :Lawler ve Porter 1967:23.

Sistem kavramı açısından en gerçekçi yaklaşım doyum ve verimliliğin birbirini etkileyen dairesel bir ilişki içinde olduğudur. Bu model, edimin, ödül ve doyum sağladığını, bunlarında algılanan yüksek bekleyiş nedeniyle, daha çok çabaya yol açtığını varsayar. Yüksek çaba etkin edime yol açar, bu da yine dairesel bir ilişki içinde doyumda artış sağlar. Bu modeli kullanarak, yüksek iş doyumunun, etkin önderlik sağlandığı takdirde verimlilik için bir zemin hazırladığı söylenebilir (Suternaister 1971 :45).



Şekil : 2. İş Doyumu Ve Verimlilik Arasındaki ilişki

Kaynak : Davis 1982:99 .

Şekil:2 'de iş doyumuyla, verimliliğin genel ilişkisi gösterilmiştir. Yüksek verimlilik ve düşük iş doyumu koşulu şeklin C çizgisiyle belirtilmiştir. Üretim hattının hızlı çalışmasını isteyen bir gözetimci; yöntem etüdü, zaman etüdü ve yakından gözetim gibi bilimsel yönetim tekniklerine ön planda yer vererek şekil:2'deki C çizgisinin gösterdiği gibi yüksek verim düşük doyum sağlayabilir. Öte yandan, eğer gözetimci, etkili örgütsel davranışın, örgütsel amaçlara etkisine bakmaksızın çalışanları mutlu kılmak olduğunu düşünüyorsa, A çizgisine benzer sonuçlara ulaşacaktır. Yani iş doyumu fazla olacak, ancak az iş yapılacaktır. Bir gözetimcinin deyişiyle, "çalışanlar çalışmak istemeyecek kadar mutlu ,olacaklardır. En çok arzulanan düzenleme B çizgisiyle gösterilen yüksek doyum ve yüksek verimlilik bileşimidir.

Yüksek verimlilikle düşük iş doyumunun birlikte olması kesinlikle olanaklı olsa da, bu gibi aşırı koşulları sürdürmek uzun dönemde olanaklı olmayabilir. Görece özgür bir toplumda yüksek verim, düşük doyum bileşimi gibi aşırı koşullardan yeterli ölçüde geniş bir grup etkilenirse, sonunda daha düşük verimliliğe yol açan direniş ve kısıtlamalar gelişir. İnsanlar insan oldukları için doyumsuzluk getirecek şeylerden kaçınır ve onlara direnir (Davis 1982:99).

1.4.İş Doyumu, İş Gücü Devri ve İş Devamsızlık

Bekleneceği gibi, iş doyumu sürekli olarak iş gücü devriyle karşılıklı bağlantı halindedir. İş doyumu düşük olan iş görenlerin, işlerini bırakmaları daha olasıdır. Aynı ilişki devamsızlık için de geçerlidir. İş doyumu düşükse, iş görenlerin işlerine devamsızlık ya da geç gelme olasılıkları yüksektir (Hrebiniak ve Roteman 1973: 182).

Katz ve Khan (1977:421) iş doyumunun düşük yüzdeli devamsızlık ve iş gücü devri gibi sistemde kalmayla ilgili olabileceğini belirtmişlerdir ve bunun nedeni de şu şekilde açıklanmıştır; iş doyumunun genel olarak ölçüldüğü biçimiyle, işin bütün yönlerinden iş doyumunu yansıtacak derecede işin tipinden doğrudan doyum sağlamanın bir indeksi olmamasındandır. İşin çekici yönleri, çalışanların beceri ve yeteneklerini göstermede farklı olanaklar sağlamasından çok, çalışma koşulları, ücretler ve örgütün takınacağı tutumlar gibi sistem belirleyicileriyle daha çok ilgilidir. Bir çok örgütlerde etkin olan işi sevme, sistemin çekiciliğinin yansıtılmasına olduğu

kadar işin içeriğinin sağladığı doyuma eğilmemektedir. Bu nedenle bu çok genelleştirilmiş iş doyumunun bireyi sistemde tutması gerekir.

Vroom (1964: 175) da temel olarak aynı denenceyi belirtir: İş doyumunu ölçütlerinin, işi yapan bireye işin değerini yansıttığını varsayıyorsak, modelimizden çıkacak sonuç, iş doyumunun, işinde kalmak için bireyin üzerindeki baskının derecesiyle ilişkilendirilmesi gerektiğidir. Çalışanın iş doyumunun fazla olması işinde kalması için üzerindeki baskının artmasıyla ve gönüllü olarak işi terk etme olasılığının azalmasıyla sonuçlanır.

Yapılan bir çok araştırma Vroom'un bu beklentisini doğrular niteliktedir. İş doyumunu ve iş gücü devrinin olumsuz olarak ilişkilendirilebileceğini varsayarak, bunun sonucu olarak dolaylı ve dolaysız iş doyumlarından hangisinin, ilerde olabilecek iş gücü devrini en iyi bir biçimde önceden kestireceğini görme yoluyla, bu iş doyum ölçütlerinin geçerliliği araştırılmıştır. Sonuçta iş doyum ve iş gücü devri arasındaki olumsuz ilişkiyi doğrular korelasyonlar elde edilmiştir (Katz ve Khan 1977:422).

Bu konuda daha ilerki yıllarda yapılan araştırmalarda genellikle iş doyumunu ve işten ayrılmanın birbiri ile yüksek düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir. Örneğin Waters ve Roach (1971 :90-92) kadın sigorta işçileri ile yaptığı araştırmada, özellikle iş değiştirmeyi incelemiştir. İşten istifade eden kadın çalışanların hamile olmaları nedeniyle işten ayrıldıkları, burada iş doyumunu ile ters ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Diğer taraftan iş doyumunu ile iş değiştirme arasındaki ilişkinin bireysel değişkenlere göre fark gösterdiği de araştırılmıştır. Erkeklerde genellikle iş değiştirmedeki doyumsuzluk nedeni ücret iken, kadınların iş değiştirmedeki iş doyumsuzlukları çalışma koşulları olmuştur. Üç yıldan fazla iş doyumsuzluğundan işten ayrılanların nedeni ücret değil, işe ilgi ve anlamlı bir iş yapmamak olmuştur (Reitz 1987:224).

Katz ve Khan (1977:422) iş doyumunu ve iş gücü devri arasındaki olumsuz ilişkinin iş doyumunu ve işe devamsızlık açısından da söz konusu olduğunu belirtmişlerdir. Katz ve Khan işin çekiciliği arttıkça, devamsızlık oranının düşeceğini öngörmüşlerdir. Genel olarak her bir inceleme açık bir biçimde doğrulayıcı kanıtlar sağlamamakla birlikte, araştırma çalışmaları bu hipotezi destekleyici niteliktedir.

Buna karşın iş doyumu ve işe devamsızlık arasında ters bir ilişkinin olduğu hipotezini sınamak amacıyla yapılan araştırmalar aynı türden sonuçlar vermemiştir.

Burada kritik etken, çoğu kez devamsızlık oranında içerilen ve uzun süreli hastalık nedeniyle ortaya çıkan gönülsüz devamsızlıkların sayısı olabilir (Katz ve Khan 1977:423-424).

Bu konuyla ilgili yapılan başka araştırmalar da bu türden sonuçlar vermiştir. Değerler işe devamsızlıktan daha önemli bulunmuştur. İş doyumsuzluğu ve işe devamsızlık arasındaki ilişki oldukça düşük bulunmuştur. Kadınlar erkeklerden daha fazla işe devamsızlık etmişler, yaşa bağlı olarak devamsızlıkta azalma olmuştur. Kadınların rollerindeki değişmelere karşın, genç annelerin çocuklarıyla hastalık ya da evle ilgili sorunlarda evde kalmaları gerektiğinde, birinci derecede sorumluluk hissettikleri sonucuna varılmıştır (Hachett ve Guion 1985:340).

İşe devamsızlıkta değerlerin incelendiği bir araştırmada doyumla devamsızlık arasındaki ilişkinin kaybolduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçları, yaşamlarını devam ettirmek için işin çok önemli olduğu durumlarda, moralleri çok düşük ya da yüksek de olsa, bireylerin işe devam ettiklerini göstermiştir (Gupta and Jenkins 1983:75).

Bu araştırmalar göz önüne alındığında işe devamsızlık edenlerde iş doyumsuzluğu olduğunu ileri sürmeyi zorlaştırmaktadır.

1.5.İş Doyumu ve Moral

Unruh ve Turner morali, "bireyin amaçları ile içinde bulunduğu durum arasındaki farka ilişkin algıların oluşturduğu zihinsel bir durum ya da tutum" olarak tanımlamaktadır (Aydın 1986:95). Schneider, Donaghy ve Newman ise, bir bireyin belli bir amaç doğrultusunda eylemde bulunma isteğini moral olarak tanımlamaktadırlar (Aydın 1986:95).

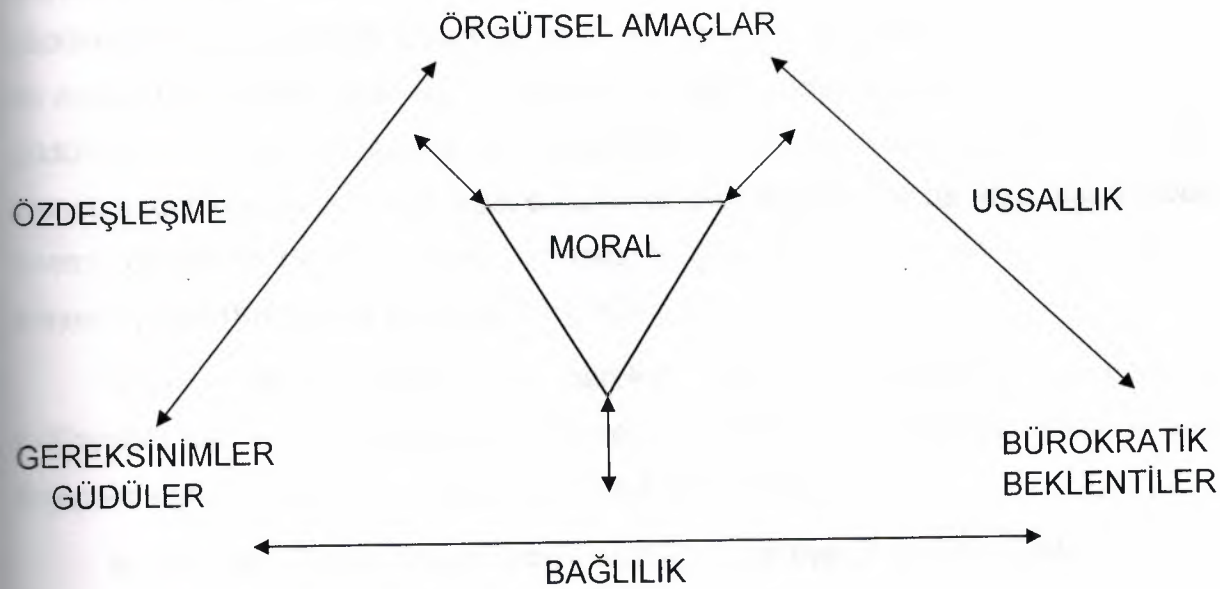
Getzels ve Guba (1968:52-65), eğitim yönetimini toplumsal bir süreç olarak kabul ettikleri "toplumsal sistem modelinde" morali, etkililik, yeterlilik ve doygunluğun bir işlevi olarak düşünmektedirler. Morali, sistemin amaçları, rol beklentileri ve bireysel eğilimlerle; bunlar arasındaki uyum ve tutarlılığı ifade eden usallık, özdeşlik ve ait olma gibi değişkenlerin oluşturduğu temele oturtmaktadırlar. Egon G. Guba da

morali, bir görevin gerektirdiği enerjiden fazlasının harcanma eğilimi olarak tanımlamaktadır (Aydın 1986:95).

Getzels-Guba modeli üzerinde çalışan ve modelde yer alan kavramları formal örgüte ve okul örgütüne uygulayan Hoy ve Miskel de morali Getzels- Guba modeline dayandırmaktadır.

Moral ile ilgili tanımların çoğunda, amaçların ortaklığı ve ait olma duygusu yer almaktadır. Toplumsal sistem modeli, genelde göz ardı edilen bir tasarımı da moral kavramına eklemektedir. Bu tasarım grup amaçlarının ussallık derecesidir. "Özdeşleşme" amaçlarının ortaklığını ifade eder ki, bireysel gereksinimlerin örgütsel amaçlarla uyumluluk derecesidir. "Ait olma" bürokratik beklentilerle bireysel beklentiler arasındaki uyumdur. "Ussallık" ise bürokratik beklentilerle örgütsel amaçlar arasındaki uygunluktur. Buna göre, örgüt çalışanlarının morali, örgütsel amaçlarla özel gereksinimlerin bir olma derecesine, bürokratik beklentilerle özel gereksinimlerin uygunluk derecesine, bürokratik beklentilerin ussallık derecesine ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesindeki uygunluk derecesine bağlıdır. Kısaca, moral ussallığın özdeşleşmenin ve bağlılığın bir işlevidir (Hoy ve Miskel 1991 :70). Bu ilişkileri şekil:3'te açık bir şekilde görebiliriz.

İş doyumu ise çalışanların işlerine karşı tutum ve duygularını tanımlar. İşe karşı olumlu ve kabul edilebilir tutumlar iş doyumunun, işe karşı olumsuz ve kabul edilemez tutumlar ise iş doyumsuzluğunun göstergeleridir.



Şekil:3. Getzels – Guba Moral Modeli Kaynak: Getzels ve Guba 1968:56

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere moral çoğunlukla iş doyumunun eşdeğeri olarak tanımlanır. Örneğin, Guion (1958:59) morali "bireyin ihtiyaçlarının derecesi ve bireyin doyumunu tamamen kendisinin iş ortamından kaynaklanması olarak algılama derecesi" olarak tanımlar. Diğer tanımlar da moralin grupsal etkilerinin önemini vurgular. Örneğin, Gilmer, moralin ortak amaç doğrultusunda bir iş gören grubuna ait olma ve onlar tarafından kabul edilme hissi olarak tanımlar. Diğerleri gibi Gilmer (1961 : 186) de morali ikiye ayırır:

a) Grup değişkeni : Grup üyelerinin içinde bulundukları grubu çekici hissetmeleri ve bu grubun bir üyesi olarak kalmayı isteme derecesidir.

b) Bireysel değişken: İş görenlerin işlerine karşı sahip oldukları duygularıyla bağlantılıdır.

1.6.İş Doyumu ve GÜDÜLEME

Güdüleme bir isteği ve bir amacı doyurmaya yönelik dürtü veya çabayı açıklar. Doyum ise bir istek doyurulduğu zaman yaşanan hoşnutluğu tanımlar. Başka bir deyişle; güdüleme bir çıktıya yönelik bir dürtüyü açıklar, buna karşın doyum ise halihazırda yaşanılmış çıktıları içerir.

Yönetim açısından bakıldığında bir iş görenin iş bakımından yüksek bir iş doyumuna sahip olabileceğini ancak bunun yanında da düşük seviyede bir güdülemeye sahip olacağı anlamına gelir. Bu durumun tersi de doğru olabilir. Daha da anlaşılır bir şekilde ifade etmek gerekirse düşük iş doyumuna sahip üst derecede güdülenmiş iş görenler başka işler arayabilirler. Benzer şekilde, görevlerini son derece özendirici bulan ancak layık olduklarını düşündükleri ya da arzu ettiklerinden önemli derecede daha az ücret ödenen iş görenler muhtemelen başka bir iş arayacaklardır (Knootz ve Weihrich 1988:634-635).

Uygun güdüleme olanaklarını harekete geçirerek, yöneticiler işte doyumunu sağlayabilir ve bu da çalışanların temel insansal ve iç güdüsel ihtiyaçlarının doyurulmasını olanaklı kılar (Sergiovanni ve Carver 1973: 83).

İş yaşamı içinde, insan davranışlarını belirleyen etkenler çok çeşitlidir. Herhangi bir örgüt içinde bireylerin iş doyumlarının incelenmesinde güdülenme kavramlarından yararlanılmaktadır. Dubrin'inde belirttiği gibi, pek çok psikolog bütün

davranışların güdülenmiş davranış olduğuna inanmaktadırlar. İnsanların güdülenmesi, genellikle herhangi bir amaç için insanı harekete ya da eyleme geçiren içsel bir durum olarak tanımlanır. İşe güdülenme ise, daha kendine özgüdür. Örgüt tarafından anlamlı olan bir amacı gerçekleştirmek için bireylerin çaba harcaması anlamına gelir. Burada, eğer örgütsel kültür bireylerin çok çalışmasını destekliyorsa, bireylerin yüksek düzeyde güdülenebileceğini desteklemiyorsa bireylerin orta veya düşük düzeyde güdülenebileceğini belirtmekte yarar vardır.

Bu nedenle işinde başarılı olmak için bireylerin güçlü şekilde güdülenmeleri, örgütsel kültürün de güdülemeye destekleyici olması gerektiği söylenebilir (Paknadel1995: 15).

Diğer taraftan da Başaran, güdülemeyi; bireyin bir gereksinim hissetmesi ve davranışa geçmesinden başlayarak doyuma ulaşmasına kadar yaptığı eylemler süresince gerilim içinde bulunması olarak tanımlar. Bunlar sırasıyla;

- 1) Gereksinim,
- 2) Ortam Arama,
- 3) İstem,
- 4) Seçenek Arama,
- 5) Sinama,
- 6) Doyumdur (Başaran 1982:178).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere iş doyumu ve güdülenme birbirleriyle çok yakından ilişkili kavramlardır. Bunun için iş doyumunun kuramsal çerçevesinin oluşturulmasında güdülenmenin niteliği ve güdülenme kuramları önemli bir yer tutmaktadır.

2. İŞ DOYUMSUZLUĞU

İş doyumsuzluğu, iş görenin yaptığı işten elde ettiği hazzın düşüklüğü ve bunun işgörende meydana getirdiği rahatsızlıktır. Değişik bir anlatımla iş doyumsuzluğu, işgörenin yaptığı işten bir doyum ve hoşlanma duygusu elde etmemesini, işe karşı bir bıkkınlık, isteksizlik, kaçma duygusunu anlatmaktadır.

Kısaca, iş doyumsuzluğu, iş doyumu kavramının, karşıt anlamını ifade ettiği söylenebilir. İş doyumu sağlayan veya iş doyumsuzluğuna sebep olan etkenleri genel olarak şöyle sıralayabiliriz:

- a) İş ve niteliği, işin detayları ve işgörenin işe olan ilgisi,
- b) İşgörenin beklentisi, yapılan iş karşılığında alınan şeyler , gerek maddi, gerekse manevi yönden dengeli olması ve yapılan işle eşdeğer olması beklentisi,
- c) İşin organize edilmesi, kontrol edilmesi ve karar verilmesi,
- d) Gelişme ve yükselme imkanları, takdir,
- e) Yönetim ve değerlendirme,

Eğer iş, yukardaki etkenler ile doğrudan doğruya ilişkisi olacak şekilde organize edilmişse, bireyi iş doyumuna götürecektir. Aksi ise, iş doyumsuzluğunun sebeplerinden biri olacaktır (Telman 1988 : 101-102). Aslında iş doyumu ve doyumsuzluğu doğuran sebeplerin tamamıyla aynı olmadığı araştırmalarla ortaya konulmuştur. Herzberg, işin içeriğinin doyumu etkilediğini, ama ilginç olmaktan yoksun bir işin de doyumsuzluğu etkilemediğini söylemiştir. İş ilişkileri de doyumsuzluğu artırabilir .Bu şartların düzeltilmesi doyumsuzluğu yok edebilir , fakat tamamıyla doyum unsurunu da getirmez (Özdayı 1990:104).

İş doyumsuzluğunun bir çok önemli sonuçları vardır. Bu sonuçlar genelde iki grupta toplanabilir .

2.1.Bireysel Sonuçlar

İş doyumsuzluğu, işgörenin kendisine bakış açısını etkiler , işgörenin özgüvenini geliştirir veya köreltir. İş ve iş dışı yaşam arasında sıkı bir bağ olduğu ve iş yaşamın bir parçası olduğuna göre, doyumsuzluk işgörenin iş dışı yaşamı üzerinde de etkili olacağı söylenebilir. İşgören aile yaşamındaki duygularını genelleyebilir. Bu nedenle, işgörenin işinden duyduğu doyumun, işdışı yaşamını etkilemesi olağandır (Davis 1984: 95; Aksayan 1990: 22). İş doyumu ile genel yaşamdan sağlanan doyum birbirleriyle çok yakından ilgilidir ve Davis buna "Saçılma etkisi" adını verir, bu birinin diğerinin üzerine saçılması anlamındadır (Davis 1984: 96).

İşgörenlerin ruh sağlıkları ile iş doyumları arasında da oldukça yüksek bir ilişki vardır. İş doyumsuzluğu olan bireyler, birlikte işgörenlerle anlaşmazlıklara ve bunun nuceunda çalışma düzenini bozan çatışmalara düşerler. İş doyumsuzluğu bulunan işgörenlerde çeşitli fiziksel sorunların ortaya çıktığı araştırmalarla ortaya çıkmıştır. Orgunluk, nefes darlığı, baş ağrısı, iştahsızlık, terleme gibi birçok rahatsızlıkların iş doyumsuzluğu ile ilgili olduğu hatta kalp ve damar hastalıklarına hazırlayıcı bir etken olduğu saptanmıştır (Korkut 1990: 5).

İşgörenlerde, iş doyumsuzluğunun diğer önemli sonuçlarından bazıları da bireyin saldırganlık, yönetsel tutumların eleştirilmesi, çevreye zarar verme, özgüvenini yitirme, savunma mekanizmaları kullanma gibi tepkilerdir (Eren 1984: 96).

2.2.Örgütsel Sonuçlar

İş doyumsuzluğunun örgütsel sonuçları, daha önce tartıştığımız iş doyum ve değişik iş davranışları arasındaki ilişkiler konusu kapsamındadır. Fakat kısaca belirtmek gerekirse işgörenler işlerinde aradıkları doyum bulamazlarsa ihtiyaçlarını doyum için örgüt içerisinde ya da dışında değişik yöntemlere başvuracaklardır. Örgütte gruplaşma, bu arayışın bir sonucudur. İşgörenler, örgüt dışı kaynaklara yöneldiklerinde örgüt için önemli olan enerjilerini örgüt dışında tüketeceklerdir ve bu durum örgüt için arzu edilmeyen bir sonuçtur (Balcı 1985: 26).

3.İŞ DOYUMUNUN ÖLÇÜLMESİ

İş doyumunun ölçülmesi çeşitli ölçeklerle mümkün olabilmektedir. Çalışanların iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla soru formları, görüşme, görülen davranışların izlenmesi gibi bir çok tekniğe başvurulabilir. Bu tekniklerden uygulanması en kolay olan, en ekonomik ve cevapların nicel bir şekilde değerlendirilmesini sağlayan araç, soru formlarıdır. Uygulamada çokça başvurulduğu görülen soru formlarında çeşitli ölçek tipleri kullanılmaktadır.

Fakat iş doyumunu ölçme ile ilgili çeşitli zorluklarla karşılaşilmektedir. Araştırmacıların, iş doyumunu ölçmek için üzerinde en çok tartıştıkları konu iş doyumunun tek yönlü mü, yoksa çok yönlü mü ölçülmesi gerektiğidir. Tek yönlü yaklaşımı temel alan araştırmacılar, işgörenin işinden genel olarak ne kadar doyumlu olduğunu (global doyum-genel doyum) sorgulamışlardır. Çok yönlü yaklaşımı temel

alanlar ise, işin özel yönleri ya da değişik boyutlarına ilişkin doyumu ölçmeye çalışmışlardır .

İş doyumunun ölçülmesinde bir diğer problem, ölçümlerin kısa aralıklarla tekrarlanması durumunda bile bir önceki ölçümlerden farklı sonuçlarla karşılaşılabilmesidir. Bu durum, iş doyumunun bir çok etkenden etkilenen, karmaşık yapılı bir olgu olmasına bağlanabilir. Bireylerin ölçüm sırasındaki genel ruhsal ve fiziksel durumları yanısıra ortamın uygunluğu, ölçüm zamanının seçimi gibi etkenlerde sonuçların farklı olmasına yol açabilir. Bu nedenle, iş doyumunu ölçeklerinin hazırlanma ve uygulanmasında ölçeğin duyarlılığını, geçerlik ve güvenilirliğini artırmanın üzerinde titizlikle durulmalıdır. Ayrıca iş doyumunun durağan olmamasından dolayı, örgütlerde iş doyumunu çalışmaları bir kez yapılmakla kalmayıp; sık aralıklarla yenilenmesi ihtiyacı doğmaktadır (Aksayan 1990: 25).

İş doyumunun bireysel ve örgütsel düzeydeki etkilerine ve özellikle doyumsuzluğun sonuçlarına, örgütsel açıdan bakıldığında, işgörenlerin işlerinden doyum sağlamasının ve bu doyumun düzeyinin sık aralıklarla ölçülmesinin önemi açıkça görülmektedir. Tüm hizmet alanlarında olduğu gibi eğitim hizmetlerinin de etkin bir şekilde yerine gelmesi, yapısal düzenlemelerle birlikte birey boyutuna da önem verilmesi ve işgörenin işinden doyum sağlaması için gerekli önlemlerin alınması yoluyla gerçekleştirilebileceği söylenilebilir .

Eğitim kurumları, diğer toplumsal kurumlar gibi toplumun bazı ihtiyaçlarını karşılamak üzere ortaya çıkmıştır. Temel amacı toplumdaki bireyleri yetiştirerek, onları topluma yararlı bireyler haline getirmek olan eğitim kurumlarının **toplumsal, siyasal, ekonomik ve bireyi yetiştirmek** üzere dört temel işlevi vardır.

Toplumdaki 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 1994:82). Yani eğitim, öğretim ve öğrenme etkinlikleriyle davranış değiştirme, davranış oluşturma amaçlı etkinlikler bütünüdür (Başar 1994: 11).

Okul çok boyutlu bir olaydır. İnsanla ilgilidir. Ayrıca bir ülkenin gelişimi, ilerlemesi ve kalkınması ile de doğrudan ilişkilidir. Toplumun eğitim kavramı ve hizmeti ile özdeşleştirdiği kurum okuldur. Okulu diğer eğitim kurumlarından ayıran

temel özellik, insan üzerinde çalışması ve onu farklılaştırma yeteneğidir. Okul, bireyi farklılaştırma işlevini öğretim yoluyla gerçekleştirir.

Okulun önemli diğer bir ögesi ise öğrenme çevresinin yöneticisi olan öğretmenlerdir. Eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde sistemdeki her öge ayrı bir öneme sahiptir. Ancak öğretmen; eğitim ortamlarını düzenlemek, eğitime ilişkin öteki öğeleri eşgüdümlemek, uygun öğretim yöntemlerini seçmek, insan ilişkilerini başarılı bir biçimde kurmak ve öğrencileri öğrenmeye güdülemek gibi önemli görevler üstlenmiş bulunmaktadır. Bu görevleri nedeniyle öğretmen, eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en stratejik öge olarak kabul edilmektedir (Alıç 1985: 141).

Çok önemli bir toplumsal girişim olan eğitimden planlanan sonucun alınmasında anahtar rol oynayan öğretmenlerin, rolünü etkili olarak oynayabilmesi yönetimce gerekli önlemlerin alınmasına ve düzenlemelerin yapılmasına bağlıdır. Yani okulun yönetim yapısı ve yöneticilerin özellikleri, eğitimin önemli bir değişkenidir. Kısaca öğretmenin başarısı yöneticinin başarısına bağlıdır.

Böylece karar verici olarak yöneticiler ve kararları etkileyebilecek kişiler olarak da öğretmenler okul olanaklarının kullanımı yoluyla uygun eğitim ortamı yaratılmasına katkıda bulunabilirler (Başar 1995b: 11).

Sosyal bir girişim olan eğitimde okul örgütünün iş görenleri olan öğretmenlerin göstereceği performans, okulun amaçlarının gerçekleştirilmesinin ön adımıdır. Performansı etkileyen en önemli etkenler ise iş görenlerin güdülenmesi ve iş doyumudur. Bu görevi, öncelikle okul müdür yardımcıları ve denetmenler üstlenmek durumundadır (Fişek 1971 : 180).

Öğretmenlerin edim, doyum ve doyumsuzluk konusu, okul yönetimlerinde araştırmacıların uzun bir zamandan beri üzerinde durdukları bir alan olmuştur (Sergiovanni ve Carver 1973:69).

Evans ve Maas (1969) ise öğretmenlerin iş doyumlarını ya da doyumsuzluklarını etkileyen 20 etmeni şu şekilde sıralamıştır: terfi, yarışmacı bir iş, tanınma, okul müdürleri ile çalışma ilişkileri iş arkadaşlarıyla çalışma ilişkileri, okul müdür tarafından yapılan teknik denetim, öğrencilerle olan öğretim ilişkileri, başarı, çalışma koşulları ,sorumluluk, güvenlik, mesleki , ilerleme çalışma hakları, öğretilen

ders ve seviyesi, işin ev yaşamına olan etkisi, düzenli ve etkili bir grup çalışması, okul bölge politikaları, yeteneklerin en iyi şekilde kullanımı, yeterli bir maaş ve velilerle olan ilişkiler (1969:14).

Sergiovanni ve Evans ve Maas'ın araştırmalarından da anlaşılacağı üzere iş doyumunu çok boyutludur ve iş doyumuna etki eden bir çok faktör vardır. Burada eğitim kurumları olan okullarda güdüleyici rolü oynayan denetmen ve yöneticilere düşen görev, önce öğretmenlerde yukarda belirtilen doyumsuzluk yaratan koşulları ortadan kaldırmak, sonra onları etkin kılmak ve etkili çabalara yönlendirme yönünde çalışmak olacaktır. Bireyin tüm, mesleksel gücünü ve yeteneğini kullanmaya istekli oluşu, kendisinin yapılması istenen şeye içten inanmasına ve onu anlamasına büyük ölçüde bağlıdır. Yönetici ve denetmenin öğretmeni yönlendirme de bunu mutlaka dikkate alması gerekir. Öğretmenin yapması gereken işi anlamasının ve onu yapmak istemesinin sağlanması gerekmektedir. Öğretmende bu isteğin yaratılmasında, bunun başarılmasında yönetici ve denetmenin payı büyüktür (Aydın 1986:92-92).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere okul denilen eğitim örgütlerinin verimliliği ancak öğretmenlerin yaptıkları işlerden doyum sağlaması ve böylece örgüt amaçları doğrultusunda davranmaya istekli olması ile olası olacaktır. Bu da ancak okul yöneticileri ve denetmenlerin öncelikle öğretmenlerde doyumsuzluk yaratan koşulları ortadan kaldırması ve sonra da öğretmenlerin etkin kılınması amacıyla eylemde bulunması ile gerçekleşebilecektir. Bundan dolayı okul yöneticilerinin ve denetmenlerin, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve öğretmenlerin kendilerinden ve örgütten kaynaklanan iş doyum etkenlerine verdiği önemin derecesini bilmesinin son derece önemli olduğu söylenebilir.

İlk ve orta okulun bütünleştirilerek ilköğretim okulu çatısı altında yeniden organize edilmesi öğretmen davranışlarında, öğretim yöntem ve tekniklerinde bazı değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Öğretmenlerin bu değişikliklere uygun olarak yetiştirilmesi ve okulların bu amaçla gerekli araç ve gereçle donatılması bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır (Önsoy 1992: 1-2).

Ancak öğretmenler bu önemli görevlerini sürdürürken bu görevlerini sürdürmesini engelleyici sosyo-ekonomik olanaklar, eğitim teknolojisi, ödentiler, donatım, eğitim programları, mesleğe verilen değer, yönetim ve denetimle ilgili elverişsiz koşullarla karşı karşıya kalmaktadır (Bilen 1992:28-29). Bu elverişsiz

şullar da öğretmenlerin işe karşı güdülenmelerini, iş doyumlarını ve eğitim verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

Teknoloji ve iletişim bilimleri alanındaki gelişmeler sonucunda ortaya çıkan araç-gereçlerin öğrenme ve öğretme etkinliklerinde diğer araç ve gereçlerle etkili olarak kullanılması, öğretmen ve eğitim yöneticilerinin eğitim teknolojisi konusunda yetişmiş olmalarına bağlıdır. (Hızal1992: 83-84).

Günümüzde okul binalarının eğitim programlarının etkili biçimde uygulanmasında önemli bir yeri olduğu bir gerçektir. Bir başka ifade ile, okul binalarının uygulanan eğitim programları dikkate alınarak özel olarak projelendirilip inşa edilmesi gereklidir.

Ülkemizde ilköğretim okullarının amaçları gözönüne alındığında, bu kurumların geleneksel ilk ve orta okullardan farklı olarak birkaç amaca yönelik oldukları ve bu amaçları gerçekleştirmek için çeşitli seçmeli derslere programlarında yer verdikleri görülmektedir. Bu amaçla, ilköğretim binalarında özel derslik ve atölyelerin yer alması ve bunların özel araç ve gereçlerle donatılması gereği ortaya çıkmaktadır (Hızal 1992:86).

Ülkemizde, ilköğretim okullarında okutulan bazı dersler için araç ve gereç setleri üretilip okullara gönderilmektedir. Ancak, bu araç ve gereçlerin eğitsel değerinin çok iyi olduğu söylenemez (Hızal 1992:85). Bu durum da yetersiz araç ve gereçle eğitim yapmak zorunda kalan ilköğretim okulu öğretmenlerinin görevlerini etkili bir şekilde yerine getirememesine ve okullarda verimin düşmesine neden olabilir.

Eğitim sistemindeki önemli bir role sahip olan ilköğretim kurumlarındaki yönetici ve öğretmenlerin kendilerini geliştirmeye eğilimli ve yeniliklere açık olmaları gerekmektedir (Özünel 1996:6). Öğretmenlerin yaratıcı ve yenilikçi olmaları yetiştirdikleri öğrencilere de bu özelliklerin yansımaları sağlayacaktır. Bu nedenle öğretmenlerin sık sık hizmet içi kurslarıyla, başka yollarla yetiştirilmeleri önemlidir (Turgut 1992: 61). Günümüzde her kurumun en önemli faaliyetlerinden biri personeli sürekli yenileştirmektir. Bunun yolu da hizmet içi eğitimden geçmektedir (Özdemir 1992:275).

Meslek sahibi bir insan çevresi tarafından onaylanmak ister. Mesleki gücü, hakimiyeti üstün olan bir kimse çevresi tarafından onaylanır. Bir öğretmen böyle bir

oktaya gelmek için gereken çaba ve önemi göstermelidir (Bilen 1992:28). Ancak kitap okumayan ve kendilerini yenilemekte isteksiz ilköğretim kurumlarındaki öğretmenlerin ve yöneticilerin mesleki yeterliliğe ulaşması ve çevresi tarafından tanınması olası görünmemektedir. Bu nedenle öğretmenleri geliştirecek ve mesleklere açık bir hale getirecek hizmet içi eğitim aktivitelerinin uygulanması gerekli görülmektedir.

Diğer taraftan Milli Eğitim Bakanlığı tarafında yaklaşık 15 yıldır öğretmen açığını gidermek açısından sınıf öğretmeni yetiştiren Atatürk Öğretmen Akademisi mezunları dışındaki Almanca, Fransızca, coğrafya, diş hekimliği, veterinerlik, ziraat mühendisliği, bilgisayar programcısı vb. örgün yüksek öğretim kurumlarında ön lisans, lisans düzeyinde eğitim görmüş olanlardan sınıf öğretmenliğine atama yapılması, sınıf öğretmeni yetiştirme ve istihdamı sorununun KKTC'de önemli boyutlarda olduğunu ortaya koymaktadır. Sınıf öğretmeliği mezunu olmayan öğretmenlerin alan bilgileri ve mesleki bilgilerinin yetersiz olması hem öğretmenlerin yeterliliği hem de okulun etkililiği açısından olumsuz bir durum yaratmaktadır. Bu durum aynı zamanda öğretmenler arasındaki denklik duygusunu bozacağı için öğretmenler arasındaki formal ve informal ilişkileri de olumsuz yönde etkilemesi olasıdır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere ilkokullarda görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin görevlerini sürdürmesini ve dolayısıyla iş doyumlarını engelleyici iş ve niteliği, yönetim ve denetim biçimi, ödentiler, yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları, çalışma koşulları ve çalışanlar arası ilişkiler ile ilgili elverişsiz koşullarla karşı karşıya bulunmaktadır.

Bu amaçla bu araştırma da sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve iş doyum etkenlerine verdikleri önem puanlarına ilişkin görüşlerinin ne olduğunu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Problem Cümlesi

İlkokul öğretmenlerinin, iş doyum etkenlerini algılama açısından, iş doyum düzeyleri nelerdir?

Alt Problemler

Bu araştırmayla, ilkokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

Bu amaca ulaşmak üzere aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır:

1. Hizmet öncesi alınan eğitimin iş doyum düzeyine etkisi nedir?
 - 1.1. İlkokul öğretmenlerinin, iş ve niteliğı etkeninin hizmet öncesi alınan eğitim durumu açısından, iş doyum düzeyine etkisi nedir?
 - 1.2. İlkokul öğretmenlerinin, ücret ve yan ödemeler etkeninin hizmet öncesi alınan eğitim durumu açısından, iş doyum düzeyine etkisi nedir?
 - 1.3. İlkokul öğretmenlerinin, yönetim ve değerlendirme etkeninin hizmet öncesi alınan eğitim durumu açısından, iş doyum düzeyine etkisi nedir?
 - 1.4. İlkokul öğretmenlerinin, gelişme ve yükselme imkanları etkeninin hizmet öncesi alınan eğitim durumu açısından, iş doyum düzeyine etkisi nedir?
 - 1.5. İlkokul öğretmenlerinin, çalışma şartları etkeninin hizmet öncesi alınan eğitim durumu açısından, iş doyum düzeyine etkisi nedir?
 - 1.6. İlkokul öğretmenlerinin, kişiler arası ilişkiler etkeninin hizmet öncesi alınan eğitim durumu açısından, iş doyum düzeyine etkisi nedir?
 - 1.7. İlkokul öğretmenlerinin, örgütsel ortam ve sosyal konum etkeninin hizmet öncesi alınan eğitim durumu açısından, iş doyum düzeyine etkisi nedir?
2. Kıdeme göre iş doyum düzeyleri nelerdir?
3. Hizmet öncesi alınan eğitime göre iş doyum düzeyleri nelerdir?
4. Branşlara göre iş doyum düzeyleri nelerdir?

Önem

Örgütlerin varoluş nedenlerinden biri, onu amaçları doğrultusunda yaşatmaktır. Çağdaş örgütlerin temel amaçlarından biri ürün, diğeri de bu ürünün (hizmetin) kalitesinde en önemli faktör olan işgörenlerin doyumudur.

İşgörenlerin örgütten sağladığı doyum ya da doyumsuzluk hizmetlerin niteliği ve niceliğini olumlu veya olumsuz yönden etkilemektedir (Başaran 1982:204)

Eğitim örgütünün amaçlarının gerçekleştirilmesinde öğretmen önemli bir paya sahiptir. Kuşkusuz ki öğrenme ve öğretme durumlarının daha iyiye götürülebilmesi ve kalıcılığın sağlanabilmesi için varolan sistem içerisinde ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin işdoyumunun ve işe yönelik beklentilerinin iyi bilinmesi gerekir.

Bu açıdan bakıldığında araştırma, ilkokul öğretmenlerinin işdoyum düzeylerini tespit ederek , eğitim sistemindeki yöneticilere ve diğer ilgililere durumu açıklayıcı bir özellik göstereceği umulmaktadır.

Ayrıca araştırma, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde yapılan işdoyumu araştırmaları içinde ilköğretim öğretmenlerinin işdoyumunu konu alan ilk araştırma olması nedeniyle ve bu alandaki boşluğu dolduracağı düşüncesiyle önemli görülmüştür.

Sayıtlar

Araştırmanın sayıtları şunlardır.

1. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, tespit edilen iş doyumunu etkenlerine verdikleri cevaplarla ölçülebilir.
2. Geliştirilen anket ve ölçekteki iş doyumunu etkenleri, ilkokul öğretmenlerinin iş doyumunu etkenlerini kapsamaktadır.
- 3.İlkokul öğretmenleri, anket ve ölçeğe yansız ve doğru olarak cevap vermişlerdir.
- 4.Kullanılan istatistiki teknikler, amaca uygundur.

Sınırlandırma

1. Konuya İlişkin Sınırlılık: Araştırma, ilkokul öğretmenlerinin, yalnızca iş içindeki doyumları ile sınırlıdır. İş doyumunun, iş yaşamı dışındaki etkenleri, kapsam dışı tutulmuştur .
2. Yönteme İlişkin Sınırlılık: Araştırma, geliştirilen bilgi toplama aracından elde edilen bulgularla sınırlıdır.

3. Evrene İlişkin Sınırlılık: Araştırma 2001-2002 öğretim yılında KKTC İskele bölgesine bağlı bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf ve branş öğretmenleri ve bu evrenden alınan bilgilerle sınırlıdır.

Tanımlar

İş Doyumu (Job Satisfaction): İşgörenin işin boyutlarına ilişkin istekleri ile bunların işinde kazandırılması derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın bir işlevi olan duygusal tepkilerdir (Balcı 1985: 5).

İş Doyumu Etkenleri: İş görenin iş doyumu düzeyini etkileyen etkenlerdir.

Bunlar:

1. İşin niteliği,
2. Ücret ve yan ödemeler,
3. Yönetim ve değerlendirme,
4. Gelişme ve yükselme imkanları,
5. Çalışma şartları,
6. Kişiler arası ilişkiler ,
7. Örgütsel ortam ve sosyal konum'dur (Başaran 1982: 206-208).

Moral: Bir grup insanı ortak bir amaca ulaşmak üzere belirli bir politikanın izlenmesi doğrultusunda sürekli ve uyumlu bir biçimde bir arada tutabilme kapasitesidir (Tutun 1979: 181).

Tutum: Bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan eğilimdir (Kağıtçıbaşı 1992: 84).

Sınıf öğretmenleri : Bir okulda herhangi bir sınıf veya şube (derslik) de eğitim ve öğretim görevlerini yerine getiren öğretmen (KKTC Öğ. Yasası:9) .

Branş öğretmenleri : Beden eğitimi, müzik ,yabancı dil, resim ,iş bilgisi ve ev idaresi derslerini öğretmek ve okul öncesi eğitim ile özel eğitim kurumları için yetiştirilip görevlendirilmiş öğretmeni anlatır (KKTC Öğ. Yasası:9) .

Müdür : Herhangi bir okula müdür olarak atanan öğretmeni anlatır (KKTC Öğ. Yasası:9) ..

Müdür Muavini: Herhangi bir okula müdür muavini olarak atanana bir öğretmeni anlatır ve baş muavini de kapsar (KKTC Öğ. Yasası:9) .

Algı: İlkokul öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen örgütsel etkenlerin derecesinin şu anda ne kadar olduğuna ilişkin düşüncesi.

Önem: İlkokul öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen örgütsel etkenlerin ne kadar önemli olduğuna ilişkin düşüncesi.

BÖLÜM II

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1. K.K.T.C.'de Yapılan Araştırmalar

K.K.T.C.'de yapılan iş doyumu araştırmaları içerisinde "İlkokul öğretmenlerinin İş Doyumunu" konu alan bir araştırmaya, yapılan literatür taramasında rastlanmamıştır.

2. Yurtdışında (Türkiye'de ve üçüncü ülkelerde) Yapılan Araştırmalar

Shilland (1949), Amerika Birleşik Devletlerinde, moral konusunda bir (tarama araştırması yapmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden, görevlerini yaparlarken kendilerini etkileyen en önemli on etkeni seçmeleri istenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmen moralini etkileyen on etken önem derecesine göre şöyle sıralanmıştır: (1) Öğretmenin yetiştirildiği alanda ilgi duyduğu işi yapması, (2) Yeterli malzeme ve araç, (3) Yöneticiden görülen anlayış ve saygı, (4) içinde çalışılan fiziki koşullar, (5) İş güvenliği, (6) Yönetimsel destek ve yardım, (7) Öğretmen arkadaşların dostça tavırları, (8) yeterli ücret, (9) Mesleki ve kişilik gelişimi yönünden arkadaşların birbirlerini olumlu etkilemeleri, (10) öğretmene karşı öğrencinin takındığı tavır.

Yine aynı ülkeden **Harap (1959)**, öğretmen moraline olumlu ve olumsuz etki eden en önemli etkenleri saptamak amacıyla bir araştırma yapmıştır. Harap araştırması sonucunda öğretmen moralini etkileyen olumsuz etkenler olarak şunları bulmuştur: (a) Yetersiz maaş, (b) Kalabalık sınıflar, (c) Yetersiz yönetim, (d) Günlük dinlenme sürelerindeki yetersizlik, (e) Fiziksel koşulların yetersizliği, (f) Öğretim araçlarının eksikliği, (g) Demokratik işleyişin yokluğu, (h) Hakla yeterli işbirliği yapılmaması, (i) Toplumsal hayatın eksikliği, meslek, güvencesinin yetersizliği: Öğretmen moralini olumlu olarak etkileyen etkenler olarak şunlar bulunmuştur: (a) Yeterli maaş, (b) Kalabalık olmayan sınıflar, (c) Velilerle görüşmek için planlı bir zamanın ayrılması, (d) Örgütte olumlu bir mesleki iklimin bulunması, (e) Sistemde eğitim yönünden sürekli bir gelişme.

Metfessel ve Shea (1961), 1944-1961 yılları arasındaki eğitim literatürünü inceleyerek, öğretmenlerde düş kırıklığına yol açan ve genellikle de üzerinde durulmayan çok sayıda alan saptanmıştır. Araştırmacılar moral bozucu durumlar olarak bu noktaları ileri sürmektedir:

- a) Fiziksel olanakların ve materyallerin yetersizliği,
- b) Yardımcı ve destek hizmetlerinin yetersizliği,
- c) Öğretim yükünün ağırlığı ve ek görevler,
- d) Demokratik liderliğin olmaması,
- e) çevresel koşulların okulu destekleyici nitelikte olmaması.

Sergiovanni ve Tursty (1966) tarafından, öğretmen gereksinimlerinin iş aşamında doyurulması konusunda yapılan bir araştırmanın bulguları üç madde de özetlenebilir:

- a) Mesleksi role göre sınıflanmış tüm eğitimciler en çok saygı, otonomi ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanlarında doyumsuzluk göstermiştir.
- b) Yöneticiler, kendini gerçekleştirme olanakları bakımından öğretmenlerden daha az doyumlu görünmektedirler.
- c) Yöneticilerin saygı gereksinim alanında öğretmenlerden daha çok doyumlu oldukları gözlenmiştir.

Sergiovanni (1967) Herzberg kuramına dayalı bir diğer araştırmada öğretmenlerin iş doyumu etkenlerine ilişkin duygularını ölçmüştür. Etkenlerden bazıları yüksek, bazıları düşük değer olarak birbiri içine girmeyen iki gruba ayrılmıştır. Birinci düzey iş doyumu etkenlerinden anlamlı derecede yüksek olanlar tanınma, başarı ve sorumluluktur. Bunlardan anlamlı derecede düşük bulunanlar ise, üstlerle ve denklele bireyler arası ilişkiler, teknik denetim okul politikası ve yönetimi ile özel yaşamdır.

Lambert (1968), tarafından yapılan bir araştırmada Okul müdürünün liderlik davranışlarının öğretmen morali üzerindeki etkileri, ele alınmıştır.

Purdul, Öğretmen Moral Anketi ve Liderlik Davranışları Betimleme Anketi kullanılarak yapılan bu araştırma okul müdürünün liderlik davranışları ile öğretmen morali arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermiştir.

Evans ve Maas (1969), Herzberg etmenlerinin iş doyumu ya da doyumsuzluğunun kaynağı olma durumlarını araştırmışlar. 1259 öğretmeni kapsayan araştırma bulgularına göre; öğretmenler, Herzberg etmenlerinden ilerleme dışındaki tüm etmenleri hem doyumun hem de doyumsuzluğun bir kaynağı olarak görmektedirler. Araştırmada, bazı öğretmenlerin önemli bir doyurucu ya da doyumsuzlaştırıcı olarak gördükleri bir etmene, diğer bazı öğretmenler tepkisiz kalmışlardır.

Sergiovanni ve Carver (1973), öğretmenlerin gereksinim düzeylerini saptamayı amaçladıkları bir araştırmayı New York Rochester bölgesinde 233 eğitimciden oluşan bir grup üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre en yüksek doyumsuzluğa saygı alanında saptanmıştır. Otonomi ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanlarında da geniş bir grup tarafından doyumsuzluk algılanmıştır. 25-34 yaş grubundaki genç grup dışında, güvenlik gereksiniminde doyumsuzluk görülürken, genç yaş grubundaki doyumsuzluk saygı alanında olmuştur.

Sergiovanni ve Carver (1973), aynı yıl Illinois'de 1593 ortaokul öğretmeni ile yinelediği bir diğer araştırmada, ilk araştırmayı destekler bulgular elde etmiştir. Bulgular açık olarak, öğretmenlerin güvenlik ve sosyal düzeyde iyi doyum elde ettikleri, diğer üst düzeyli gereksinim alanlarında ise anlamlı düzeyde en az doyum elde ettiklerini göstermektedir. Saygı gereksinimi duyan öğretmenlerin bu gereksinimleri giderilince, üst düzeyli basamaklara ve kendini gerçekleştirmeye yönelecekleri beklenebilir. Böylece üst düzeyli gereksinimlere güdülenmiş öğretmenler, okulun amaçlarına ulaşmak için etkinliklerde bulunarak üst düzeyli gereksinimleri doyurabilirler. Ayrıca alt düzeyli gereksinimlerin okulun amaçları ile hiçbir ilgisini olmadığı saptanmıştır.

Kabadayı (1982), "Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin , Güdülenmesi" adlı araştırmasında; eğitim kurumlarındaki okul müdürlerinin liderlik davranışlarıyla öğretmenlerin doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmada öğretmenlerin en fazla otonomi alanında, en az da sosyal alanda gereksinim karşılama

yetersizliği algıladıkları gözlenmiştir. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin en fazla otonomi gereksinim alanında doyumsuzluk gösterdikleri saptanmıştır. Otonominin göstergeleri olarak, öğretmenlerin rollerini oynarken kendi kendilerine yön verme, bağımsız çalışabilme, çalışma çevresini kontrol edebilme ve kendi kendine karar verme olanağına sahip olma olarak gösterilmektedir.

Ergenç (1982), "İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti-Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri" adlı çalışmasında; Bağımsız değişken olarak ele alınan beklenti-algılama tutarsızlığının ve çalışma değerlerinin; bağımlı değişken olarak ele alınan iş'ten duyulan genel doyum, ücretten, güvenlikten, sosyal çalışma koşullarından, denetimden, gelişme olanaklarından duyulan doyumunu açıkladığını gösteren bulgular elde etmiş olup, bu bulgulara göre; beklenti-algılama tutarsızlığı azaldıkça ve çalışma değerleri yükseldikçe iş doyumunun yükseleceği beklentisini doğrulayan sonuçlar elde etmiştir.

Horner (1982), "İş Doyumunun Bir Örgütün ve Çalışanlarının Ortak Değerleri ile Olan İlişkisi" adlı araştırmasında devlet okullarındaki öğretmenlerin iş doyumunu ve dolayısıyla iş verimini etkileyen değişkenlerin hangisi olduğunu bulmayı amaçlamıştır. Bu amaçla Illionis'de tesadüfî örnekleme seçilen 547 öğretmene anket uygulanmıştır. Sonuçta okulların bulunduğu bölgelerin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde en yüksek etkiye sahip olduğu ve bayan, 60 ve daha üşü yaş ve 21 yıldan daha fazla kıdeme sahip olan öğretmenlerin daha fazla iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin %90'nının işlerinden doyum sağladıkları da saptanmıştır.

Fleming (1982), "İlkokul Öğretmenlerinin İş Doyumunun Okul Çevresiyle Olan İlişkisinin Bir Analizi" adlı araştırmasında öğretmenlerin mesleki düzeyi, iş çevresinin karmaşıklığı ve bunların iş doyumunu üzerindeki etkisi arasındaki ilişkilerin doğasını incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla ölçme amacı olarak Corwin (1966)'nin Mesleki Oryantasyon Ölçeği ve Okulun Çevresel Karmaşıklığı ölçeğini rastgele bir örnekleme seçilen kırsal ve şehir alanlarındaki ilkokul öğretmenlerine uygulamıştır. Fleming'in elde ettiği sonuçları iki maddede özetleyebiliriz:

a)Okulun çevresel karmaşıklığının seviyesi ve iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

b) Meslekleşme seviyesine bağlı iş doyumunda ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kreis (1982), "İl Merkezindeki Lise Öğretmenlerinin ihtiyaçlarının Karşılanması ve İş Doyumu Arasındaki İlişki" adlı araştırmasında il merkezindeki lise öğretmenlerinin algılanan insan gereksinimleri hiyerarşisinin karşılanması ile iş doyum dereceleri arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır.

Bu amaçla iş doyum indeksinde (Brayfield ve Rdhe: 1951) içeren bir anketi Amerika Birleşik Devletlerinin güneydoğusunda bulunan geniş bir bölgeden seçilen 18 liseden 900 öğretmene uygulamıştır.

Sonuçlar; iş doyumu ve ihtiyaçları karşılama arasında bir ilişki olmasına rağmen, ihtiyaçların mutlaka hiyerarşiye uygun bir şekilde karşılanmadığını ortaya koymuştur. Araştırma sonuçları aynı zamanda iş doyumunun bireylerin işleri aracılığıyla karşılama çalıştığı ihtiyaçların karşılanmasına bağlı olduğu fikrini de desteklemiştir. Öğretmenin istekleri ile işleri yoluyla elde ettikleri arasındaki uyum arttıkça iş doyumları da artar.

Aydın (1983), "Örgütlerde çatışma" adlı araştırmasında; bulundukları makamları görevsel doyum açısından tatmin edici bulmamaktadırlar" şeklindeki denenceyi doğrular nitelikte bulgular elde etmiştir. Bu araştırma çerçevesinde Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Merkez Örgütü yöneticilerine; "gösterdiğiniz çabanın karşılığını almanız açısından, halen bulunduğunuz makamın sizi tatmin etme derecesini belirtiniz" sorusunu yönelten araştırmacı, yöneticilerin bulundukları makamı "çok az tatmin edici" ve "hiç tatmin edici değil" olarak algıladıklarını görmüştür. Araştırmacı "üst düzey yöneticileri, bulundukları makamları görevsel doyum açısından, alt düzey yöneticilerine oranla daha çok tatmin edici bulmaktadırlar" şeklindeki başka bir denenceyi sınamak için "yöneticilerin gösterdikleri çabanın karşılığını almaları, parasal doyum ve sosyal saygınlık kazanmaları, özgürce karar vermeleri, yeteneklerini kullanmaları, tanınmaları ve yükselmeleri, yaptıkları işten doyum elde etmeleri, çalışmalarının ilgililerce takdir edilmesi ve yetkilerini kullanabilmeleri " konuları hakkında sorulan soruların

nitlerinden, makamların tatmin etme derecesi ile hiyerarşik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler çıkmıştır. Ayrıca örgüt hiyerarşisinde tabandan tepeye doğru (şube müdür yardımcılığından genel müdürlüğe doğru) makamlar belirtilen boyutlarda daha tatmin edici bulunmuştur.

Rippe (1983); "Nebraska Devlet Okulu Yöneticileri ve Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği ile Olan ilişkisi" adlı araştırmasında Nebraska'daki devlet okullarındaki okul yöneticileri ve öğretmenleri açısından iş doyumunu, rol çatışması ve rol belirsizliği arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla Nebraska'daki devlet okullarından elde edilen örnekleme bu üç değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir anket uygulanmıştır ve şu sonuçlar elde edilmiştir:

- a) İlkokul öğretmenlerinde lise öğretmenlerinden daha fazla iş doyumunu ve daha az düzeyde rol çatışması ve rol belirsizliği görülmüştür.
- b) Lise müdürlerinde ilkokul müdürlerinden daha yüksek seviyede rol çatışması görülmüştür.
- c) 30 yaşından daha fazla olan profesyonel eğitimcileri 30 yaşın altındakilerden daha yüksek seviyede iş doyumunu göstermişlerdir.
- d) İş doyumunu hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından elde edilen yükselmeyle artış göstermiştir.

Wezermes (1984); "Ürdün'de Beden Eğitim Öğretmenleri ile Diğer Branş Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Karşılaştırılması" adlı araştırmasında Ürdün'deki kırsal ve il merkezindeki liselerdeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu seviyeleri ile diğer branş öğretmenlerinin iş doyum seviyelerini karşılaştırmayı ve araştırmayı amaçlamıştır. Buna ilaveten Wezermes beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve buna bağlı olarak morali ile ilgili olabilecek faktörleri de ortaya koymayı da amaçlamıştır.

Bu amaçla Ürdün'de kırsaldaki ve il merkezindeki liselerden tam zamanlı çalışan 218 öğretmenden tesadüfî örnekleme 88 tanesi anket uygulanmak üzere belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar başlıca dört madde de özetlenebilir: (1) Beden eğitimi öğretmenleri ile diğer branş öğretmenleri arasında iş doyumunu açısından anlamlı farklılıklar bulunamamıştır; (2) İş doyumunu bakımından kırsal bölgelerdeki beden eğitimi

öğretmenleri ile şehir merkezlerindeki beden eğitimi öğretmenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür; yani kırsal bölgelerdeki öğretmenler şehir merkezindekilere göre daha yüksek oranda iş doyumu göstermişlerdir; (3) Şehir merkezindeki beden eğitimi öğretmenleri ve diğer branş öğretmenleri arasındaki iş doyumu farklılıkları kırsal alandaki öğretmenlerin iş doyumu farklılıklarından daha düşük düzeyde olmuştur; (4) branşları ne olursa olsun bütün öğretmenlerinin iş doyumu, öğretmenlerin eğitimi, yaşı ve cinsiyetine göre farklılık göstermemiştir.

Balcı (1985), "Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu" adlı araştırmasında; ilk ve ortaokul yöneticilerinin iş doyumu düzeylerini saptamak ve yöneticilerin iş doyumu etkenlerine ilişkin tepkileri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını sınıamıştır ve şu bulguları elde etmiştir:

- a) Araştırma kapsamına giren tüm denekler iş doyumu etkenlerinden gerçek bir doyumsuzluk yaşamaktadırlar. Ancak iş doyumsuzluğu düzeyleri yüksek değildir.
- b) Deneklerin en yüksek düzeyde doyum sağladıkları iş doyumu etkenleri, içsel ve dışsal olarak karışık bulunmuştur. Denekler en yüksek doyum iş ve niteliğinden, en düşük doyum ise ücretten sağlamaktadırlar.

Alıç (1985), "Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmen Morali arasındaki ilişkiler" adlı araştırmasında elde ettiği bulgular, kısaca şu şekilde özetlenebilir:

- a) Öğretmenlerin moral düzeylerinde cinsiyet, yaş ve kıdem bakımından anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
- b) Orta öğrenimli öğretmenler kendi moral durumlarını yüksek öğrenimli öğretmenlerden daha olumlu algılamaktadır.
- c) Okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin moral düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Sardana (1985); "Hindistan'da Örgütsel İklimin Belirli Kırsal ve Şehir Merkezindeki Liselerdeki Öğretmen ve Okul Müdürlerinin İş Doyumu ve Okula

ğlılıklarıyla ilişkisi" adlı araştırmasında örgütsel iklimin iş doyumu ve örgüte bağlılıkla n ilişkisini araştırmayı amaçlamıştır.

Bu amaçla toplam 374 öğretmen ve okul müdürüne Halpin'nin Örgüt İklimi Anketi (1963), Minnesota İş Doyum Anketi (1966) ve Blau ve Scott'ın Astların Örgüte Bağlılığı'nı ölçen anketler uygulanmıştır. Genel olarak kırsal bölgelerdeki öğretmenler ve okul müdürleri şehir merkezindeki öğretmenlerden ve okul müdürlerinden daha fazla okullarının örgüt iklimlerini kısmen kapalı olarak algılamışlardır.

Bulgular aynı zamanda örgüt iklimi ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu göstermiştir. Kırsal bölge okullarındaki öğretmenler ve okul müdürlerinin şehir merkezinde çalışanlardan daha fazla işlerinden doyum ve memnuniyetle çalıştıkları görülmüştür. Daha yaşlı ve evli olan denekler daha fazla iş doyumuna sahip olma eğilimindedirler. Kanıtlar aynı zamanda açık iklim ve iş doyumunun birbirleriyle bağlantılı olduğunu da ortaya koymuştur.

Dempsey (1985), "Öğretmenlerin Kendi Rollerine İlişkin Algılarının İş Doyumu Üzerine Olan Etkisi" adlı araştırmasında; Orta ve lise öğretmenleri ve müdürlerinin öğretmenlerinin rollerindeki rol çatışması ve rol belirsizliğini algılamada farklılık gösterip göstermediklerini gözlemiştir. Araştırma ilerledikçe de bu algılamının iş doyumu ile olan bağlantısını araştırmıştır.

Sonuçlar öğretmenlerin rol çatışmasının onların iş doyumu ile ilgili olduğunu göstermiştir. Rol çatışması ve belirsizliği konularında öğretmenlerle müdürler arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Yüksek toleransın yüksek iş doyumuyla, rol çatışması ve düşük seviyede toleransında düşük iş doyumu ile bağlantılı olduğunu destekler sonuçlar elde edilmiştir.

Özdemir (1986), Öğretmen ücretleri ve sağladığı doyum konusunda yaptığı araştırmada: öğretmen ücretlerinin, sekiz sınıf içinde, din hizmetleri ve genel idari hizmetler sınıfının üzerinde 6. sırada yer aldığını tespit etmiştir. Bu araştırmaya göre, öğretmenlerin ücretlerini yeterli bulmadığı ve ücretten doyumsuzluk duydukları tespit edilmiştir.

Feldler (1986), "Öğrenciler Kültürel Farklılıklarının İkinci Bir Dil Olarak İngilizce'yi Öğreten Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi" adlı araştırmasında öğrencilerin kültürel davranışlarının İngilizce öğretmenleri iş doyumuna üzerine olan etkilerini araştırmayı amaçlamıştır.

Bu amaçla yapılan tarama sonuçları sınıf ortamındaki kültürel ve davranışsal etkilerinin öğretmenlerin iş doyumlarını etkilemediğini; ancak öğretmenlerin diğer alanların gelenekleriyle uğraştıklarında bundan rahatsızlık duyduklarını ortaya koymuştur.

Çelik (1987), Ankara'da Teknik Liselerde görev yapan 116 öğretmenin iş doyumsuzluğunu ve bu doyumsuzluğun öğretmenlikten ayrılmalarına etki derecesini araştırmıştır. Sonuçta, öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin %62.2'sinin 13 yıl içinde öğretmenlik yaptıkları belirlenmiş, öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu puanları arasında $r = ,89$ gibi yüksek bir ilişki bulunmuştur. Teknik öğretmenlerin, en fazla doyumsuzluğu sosyal konuları, gelişme ve yükselme imkanları etkeninden duydukları, en az doyumsuzluğu ise bireyler arası ilişkiler ile iş ve niteliği etkeninden duydukları tespit edilmiştir.

Balcı (1988), Türk Eğitim Sistemindeki ödül mekanizmasını inceleyerek, öğretmene verilen ödüller ile yılın öğretmeni seçimi ve ödüllendirilmesinin işlevselliğinin araştırılmasını amaçlamaktadır. Araştırmada öğretmenler için ödülün yeterince doyum sağlamadığı ve gerçek anlamda doyurucu bulunmadığı tespit edilmiştir.

Paknadel (1988), "Örgütsel İklim ve İş Doyumu" konulu araştırmasında 18 okuldaki 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 olduğunu saptamıştır. Ayrıca araştırmada okul müdürleri ve

öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğu özellikle sosyal gereksinim alanında yüksek yetersizlik algıladıkları görülmüştür.

Korkut (1988), "Üniversitelerde Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu ve Örgütle Özdeşleşmesi" adlı araştırmasında; görevler, yetkiler, sorumluluklar ile diğer hakları açısından akademik personelin tabi olduğu yasalardan farklı yasalara tabi idari personelin iş doyumunun ve örgütle özdeşleşmesinin ne düzeyde olduğunun araştırılmasını amaç edinmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular yedi maddede özetlenebilir:

- a) Yedi coğrafi bölgeye dağılmış bulunan üniversitelerde görev yapan Genel Sekreterler, Daire Başkanı, Fakülte Sekreterleri ve şeflerin bu bölgelerin farklı özelliklerine göre iş doyumları herhangi bir farklılık göstermemiştir.
- b) Sözü edilen gruplar özdeşleşme açısından anlamlı bir farklılık göstermişlerdir.
- c) Cinsiyete göre çalışanlarda iş doyum ve örgütle özdeşleşme anlamlı bir fark göstermemiştir.
- d) Görev ünvanı yükseldikçe iş doyumunda da yükselmiştir.
- e) Çalışanların farklı öğrenim düzeylerinin işten doyumlarında da farklılıklara yol açmasına karşın örgütle özdeşleşmede herhangi bir farklı algılama ortaya çıkmamıştır.
- f) Çalışanların örgütteki kıdemlerine göre iş doyumları ve örgütle özdeşleşmeleri anlamlı bir fark göstermemiştir.
- g) Örgütle özdeşleşme ve iş doyumları arasında olumlu yönde yüksek bir korelasyon bulunmuştur.

Özdayı (1990), "Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin (İstanbul) İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizleri" adlı araştırmasında; Resmi ve Özel Liselerde çalışan öğretmenlerin mesleklerine ilişkin iş tatmini ve iş stresi düzeylerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Özdayı öğretmenlerde tatmin ve stres yaratan faktörleri incelemiş ve şu sonuçları bulmuştur:

- a) Öğretmenlik mesleği giderek daha çok bayanlar tarafından tercih edilen bir meslek edilen haline gelmektedir.
- b) Öğretmenlik mesleğini seçen öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu mesleği verdikleri için yapmaktadırlar.
- c) Öğretmenlerin bulundukları yerde en fazla çalışma süresi 15 yıl arasında olmaktadır. Bilhassa özel liselerde iş devri çok fazladır. Bu da başarıyı düşürücü bir unsur olarak görülmektedir.
- d) Öğretmenlerin aylık gelir durumları çok düşüktür. Okuyan, araştıran ve yeni bilgileri genç nesillere aktaran kişi olarak görülmesi gereken öğretmenlerin, bugünkü yaşam koşulları normal standartların altındadır.

Korkut (1990), tarafından yapılan "Üniversitelerde Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu ve Örgütle Özdeşleşmesi" adlı araştırmada, üniversitelerde akademik olmayan personelin, örgüt ve içine girdiği çalışma grubunun kendisine verdiği doyumu derecesi ve örgütü ile özdeşleşme durumunu ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmanın bulguları şunlardır: Yedi coğrafi bölgeye dağılmış bulunan üniversitelerde görev yapan genel sekreter, daire başkanı, fakülte sekreteri ve şeflerin bu bölgelerin farklı özelliklerine göre iş doyumları herhangi bir farklılık göstermemiştir. Örgütle özdeşleşme açısından sözü edilen gruplar anlamlı farklılık göstermişlerdir. Erkeklerde ve kadınlarda iş doyumuna ve örgütle özdeşleşme anlamlı farklılık göstermiştir. Her iki boyutta erkeklerin ortalama değerleri kadınlardan yüksek bulunmuştur. Görev ünvanlarına göre, iş doyumuna farklı biçimde algılanmıştır. Örgütle özdeşleşmede ise, bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Patton (1990), Diş Hijyenistlerinde denetim ve iş doyumuna üzerine yaptığı araştırmada; iş doyumuna açısından Herzberg'in belirttiği etkenler arasından, mesleki gelişim, sorumluluk, tanınma, başarı ve işin niteliği etkenlerinin algılanma derecesini tespit etmeyi amaçlamıştır. Yukarıdaki beş etkeni incelemek için 37 kişilik gönüllü bir grupla çalışmıştır. Araştırmada şu bulgular elde edilmiştir:

- a. Diş hijyenistleri mesleklerinde rahat ve kariyerlerinin uygun olduğu düşünüldedirler .
- b. Meslekte iyi bir doyum sağlayabilmek için gerekli denetimin rahat ve uygun bir şekilde olması gerektiği hususunda %90 civarında genel bir görüş birliği hakimdir.
- c. Sayıca az olmalarına rağmen bir grup, denetimin olmaması yönünde görüş bildirmişlerdir .
- d. Bir grup diş hijyenisti denetimin iş doyumlarını etkilemediğine inanmaktadırlar .
- e. Deneklerde işin niteliği ve karar verme fırsatlarının iş doyumunu etkilediği payışı vardır.

Özcan (1991), Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu yurtlarında görev yapan yurt yönetim işgörenlerinin doyum düzeylerini ortaya koymayı amaçladığı çalışmada; araştırmaya katılanların tümünün iş doyumunu etkenlerinden doyumsuzluk yaşamakta olduklarını, yurt yönetim işgören gruplarının istek düzeyleri arasında anlamlı farklılığın olmadığını, yurt yönetim işgörenlerinin algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılığın olduğunu ve farkın kaynağının ise yönetim memurları olduğunu, yurt yönetim memurlarının, yurt yönetim işgörenleri içinde, en az doyum duyan grup olduğunu, en fazla doyum duyan grubun ise yurt müdürleri olduğunu tespit etmiştir.

Borg (1991), "Öğretimde Stres: İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Stres, Stresin Nedenleri, İş Doyumu ve Mesleğe Bağlılıklarının Bir İncelenmesi" adlı çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin mesleki stres ve stresin nedenlerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen stresine etki eden dört faktörü belirlemiştir: (1) Öğrencilerin kötü davranışları, (2) Zamani Kaynak yetersizliği, (3) Mesleki kabul ihtiyaçları ve (4) Zayıf ilişkiler. Ayrıca iş doyumunu, mesleğe bağlılık ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçta, öğrencilerin kötü davranışlarının öğretmen stresi üzerinde en önemli etkiye sahip olan faktör olduğunu belirtmiştir.

Lukaszewski (1991), Zihni stres, iş doyumsuzluğu ve yaşam doyumsuzluğunun ilköğretim ve ortaokul öğretmenleri tarafından algılanma derecesini tespit etmeyi amaçladığı

araştırmasında; 10 okuldan 266 öğretmene meslek ilişkileriyle ilgili 22 soruluk bir anket uygulamıştır. Bu araştırmanın sonuçlama göre, iş ilişkilerinde üç iklim çeşitliliği ortaya çıkmıştır. Bunlar: Yetki-Kontrol, Başarı-Arınım ve Bağlantı-Eş Desteği'dir. Ayrıca araştırma bulguları iş doyumsuzluğunun, yaşam doyumunu etkilediğini ve yaş ile stresin zihni stres üzerinde etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Bartlett (1991), "Grup Kararlarının İş Doyumu ve Verimlilik Üzerine Etkileri" adlı araştırmasında, kamu örgütlerindeki işgörenlerin karar vermedeki katılımlarının verimliliğe, meslekteki ilerlemelerine ve iş doyumuna etkilerini incelemiştir. Araştırmasında iki hipotez üzerinde çalışmıştır. Bu hipotezlerden birincisi, işgörenlerin çalışma ve aktivitelerinin sürdürülmesinde POM (Ortak Karar Verme), işgörenlerin işi kavramasını ve iş aktivitesinin gelişimine katkı sağlamaktadır. İkincisi ise iş çevresinin kendi kendine kontrolü, verimliliği geliştirmektedir. Araştırma bulgularına göre birinci hipotezin desteklendiği, ikincisinin ise desteklenmediği görülmüştür. Ayrıca araştırmacı işgörelere Meslek Tanıtım indeksi (JDJ) uygulayarak işgörenlerin iş doyumunu derecesi hakkında bazı bulgular elde etmiştir.

Chen (1991), "Algılanan İş Şartları Üzerine, İş Stresi, İş Doyumu ve Olumsuz Ruh Halinin Etkileri" adlı araştırmasında, bir denek grubu üzerinde iki bağımsız değişkenin; iş durumu (Stressiz, doğal stresli) ve İş Tutumu (memnun, doğal, memnun olmayan)'nın etkilerini incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre, olumsuz ruh hali ile diğer değişkenler arasında bir bağ bulunamamıştır. (Örneğin, iş doyumunu ya da stres duygusu) Ayrıca iş doyumunu ile iş durumu arasında bir etkileşimin olduğu ancak, bu etkileşimin düzeyinin önemli olmadığı tespit edilmiştir.

Asil (1992), Alt ve orta düzey yöneticilerinin algıladıkları iş doyumunu tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmasını iki değişik işletmedeki toplam 143 yöneticiye uygulamıştır. Araştırma güvenlik, sosyal saygınlık, özerklik ve kendini gerçekleştirme ihtiyaç alanları üzerinde yapılmıştır. Sonuç olarak kısaca, alt düzey yöneticilerinin orta düzey yöneticilere göre daha fazla doyumsuzluk algıladıkları ortaya çıkmıştır.

Ostraff (1992), iş görenlerin doyumu ile işle ilgili tutumlar (işe bağlılık, uyum ve psikolojik stres) ve performans arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma için 298'deki 13.808 öğretmen, 352 müdür ve 24.874 öğrenciden iş doyumu ve tutumla ilgili verileri toplamıştır. Yapılan analizler sonucunda daha doyumlu iş görenleri olan öğretmenlerin, daha az doyumlu iş görenleri olan örgütlere göre daha etkili oldukları sonucuna varılmıştır.

Drago ve Wooden (1992), tarafından işe devamsızlıkla iş doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda ve Amerika'daki işe devamsızlık nedenleri incelenmiştir. Sonuçlar, birlikte yakın uyum içinde çalışan bireylerin eğer iş doyumları yüksekse işe daha az devamsızlık yaptıklarını iş doyumları düşükse işe daha fazla devamsızlık yaptıklarını göstermiştir.

Öğretmenlerin doyum ve streslerinin incelendiği bir raporda (Worklife Report 1992: 12-13), Kanadalı öğretmenler Federasyonunun Kanada'daki 17.000 öğretmene anket ve 223 öğretmene görüşme tekniği uygulandığı belirtilmiştir. Önemli bir bulgu, öğretmenlerin yaygın bir şekilde işlerinden hoşlandıklarıdır. Öğretmenlerin %90'a yakın kısmı öğretmen olmaktan gurur duyduklarını ve öğretmenliğin çok değerli bir meslek alanı olduğu görüşünde birleşmişlerdir. %90'dan fazlası öğrencilerin kendilerine güvendiğini, saygı duyduğunu, buna karşın öğretmenlerin ancak yarısı toplum tarafından kendilerine saygı gösterildiğini hissettiklerini belirtmişlerdir. Çalışmada öğrenci ile olumlu ilişkilerinin öğretmenlerin daha çok doyumunu gösteren bir etken olduğu bulunmuştur.

Diğer taraftan çalışmada öğretmen stresinin en fazla ortaya çıkış nedeni olarak yöneticilerin yardım ve desteklemedeki eksiklikleri ve disiplin sorunları olarak belirtilmiştir.

Bailey (1992), "Kendi Kendini Değerlendirme, İş Doyumu ve Verimlilik ilişkisi" adlı çalışmada kendi kendini değerlendirmenin, otonomi, iş doyumu ve verimlilik ilişkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmacı bir grup denek üzerinde Sosyal

Araştırma Enstitüsü (IRS) otonomi cetveli ve Meslek Tanımlama Endeksi (JDI) araçlarını kullanarak veri toplamıştır. Araştırma bulgularına göre, ağır iş şartlarına rağmen, kendi kendini değerlendirmenin iş doyumuna ve verimliliğe etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yönetim biçimini algılama ile işteki işgörenlerle ilgili doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

McCormick ve Solman (1992), "Mesleki stres ve İş Doyumu Açısından Öğretmenlerin Sorumluluğa Karşı Tutumları" adlı araştırmasında bir anket geliştirerek öğretmenlerin iş stresi ve iş doyumunu açısından sorumluluklarına olan tutumlarını incelemiştir. Sonuçta; ilk ve orta kademedeki öğretmenlerde farklı seviyelerde stresin olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca öğretmenler sorumluluklarının özellikle kötü öğrenci davranışları ile başa çıkmada strese neden olduklarını da belirtmişlerdir.

Russell (1992), "Kişilik Değişimi, İş Doyumu ve Washington Eyaletindeki Tashih Memurlarının Değerleri" adlı araştırmasında, kişilik çeşitliliğinin iş doyumuna ve iş sosyalizasyonuna rolünü araştırmıştır. Tashih memurlarının çalışmaları bir yıl boyunca takip edilmiş, bir yılın sonunda deneklere Meslek Tanımlama Endeksi (JDI) uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, tashih memurlarının değer ölçüm kalıpları diğer sektörlerle aynıdır. Kişilik değişimi ile iş doyumuna arasında olumsuz bir bağ vardır.

Bölüktepe (1993), "Kamu Örgütlerinde İş Tatmini" adlı araştırmasında Karayolları 12. Bölge Müdürlüğü'nün, merkez, şube ve şantiyelerinde çalışan personelin; ücret, işin niteliği, kişiler arası ilişkiler, çalışma şartları, yönetim ve değerlendirme, gelişme ve yükselme imkanları olmak üzere altı iş doyum etkeninin doyum seviyesini belirlemek amacıyla 150 işgörene anket uygulamış, sonuçta deneklerin sırasıyla, iş yerlerindeki arkadaşlık ilişkileri, çalışma şartları, yönetim ve değerlendirme bakımından yüksek düzeyde; işin içeriği, yükselme ve gelişme imkanı, ücret bakımından ise orta düzeyde doyum duydukları tespit edilmiştir. Bu değişkenlere bağlı olarak Karayolları işgörenlerinin genel iş doyumunun ($X=2,48$)'le orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Işıkhan (1993), kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının iş doyumlarını etkileyen bazı etmenlerin neler olduğunu incelediği araştırmasında; sosyal hizmet uzmanlarının ortalama iş doyum puanını 70 üzerinden, 7 olarak bulmuştur. Araştırmaya göre, aldığı ücreti yeterli gören ve kendini gerçekleştirilmiş olarak kabul eden sosyal hizmet uzmanlarının iş doyumları yüksek olmuştur. Ayrıca, kurumlarda kararlara katılan, Sosyal Hizmet İdaresi Yöntemini uygulayan, okulda verilen eğitimi uygulama için yeterli gören ve sosyal hizmet mesleğiyle özdeşleşen sosyal hizmet uzmanlarının da iş doyumlarının yüksek olduğu görülmüştür.

Conley ve Levinson (1993), "Öğretmenin İşinin Yeniden Düzenlenmesi ve İş Doyumu" adlı araştırmada işin yeniden düzenlenmesi, işle ilgili ödüller, değerler ve öğretmenin iş doyumları arasındaki karşılıklı ilişkileri incelemişlerdir. işin yeniden düzenlenmesine katılımın daha kıdemli öğretmenler arasında iş doyum bakımından olumlu sonuç verirken, kıdemi düşük olan öğretmenlerin iş doyumlarıyla ilişkisi düşük olmuştur.

Chapman Snyder ve Burchfield (1993), "Üçüncü Dünya Ülkelerinde Öğretmen Teşvikleri" adlı araştırmasında öğretmen teşviklerinin Botswana'da bir grup ortaokul öğretmenin eğitimsel uygulamaları ve iş doyumlarıyla olan ilişkisini incelemeyi amaçlamıştır. Sonuçta; öğretmenin elde ettiği teşvik oranının öğretmenlerin iş doyumuna anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu ancak öğretmenlerin sınıf içi etkinlikleriyle ilişkisi olmadığı bulguları elde edilmiştir.

Machneil (1993), "Müdürlerin Eğitsel Yönetimi ve Öğretmenin İş Doyumu" adlı araştırmasında okul yöneticilerinin eğitsel yönetimine ilişkin öğretmen algıları ve bunun öğretmen iş doyumuna olan etkisini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Ayrıca araştırmada yazar öğretmen (cinsiyet, yaş, kıdem ve müdürleriyle çalışma süreleri) ve okul (bulunduğu yer, olanaklar ve büyüklüğü) gibi değişkenlerin iş doyumuna üzerindeki etkiyi de ortaya çıkarmayı amaçlamıştır.

Araştırma sonucunda müdürlerine yüksek puan veren öğretmenlerin iş tutumlarının da yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Böylece okul yöneticilerinin eğitsel etiminin öğretmenin iş doyumu ile anlamlı bir derecede ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Timoney (1993), "İleri Düzey Programların (AP) Öğrencilerin Akademik Yaşantılarına ve Öğretmenlerin İş Doyumuna Olan Etkisi" adlı araştırmasında iki hususu incelemeyi amaçlamıştır; (a) AP programlarının öğrencilerin akademik yaşantılarına ve tutumlarına olan etkisi; (b) AP programı öğretmenin iş doyumuna olan etkisi.

Bu amaçla 138 AP öğrencisi ve 152 AP öğretmeni üzerinde tarama yapılmış ve sonuçlar elde edilmiştir: (1) AP programı öğrencilerin akademik tutumları ve öz tutumları üzerinde güçlü ve olumlu bir etkiye sahiptir; (2) AP öğretmenleri AP programıyla teşvik edilmekte ve bilgi dağarcıkları zenginleştirilmektedir; (3) AP eğitimi öğretmenin seviyesini artırır.

Taylor ve Tashakkori (1995), "Öğretmenin İş Doyumu ve Yeterliliğinin Belirleyicileri Olarak Karara Katılma ve Okul İklimi" adlı araştırmasında öğretmenlerin karara katılması, yeterlilik duyguları, ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaklaşık 10.000 öğretmen üzerinde bir tarama çalışması yapmıştır. Sonuçta; karara katılmanın öğretmenlerin iş doyumu ve yeterlilikleri üzerindeki en iyi belirleyici olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Ingrum (1995), "Öğretmenlerin Karara Katılma Düzeyleri ve İş Doyumları" adlı araştırmasında öğretmenlerin karara katılmaları ve iş doyumları arasındaki olası ya da olası olmayan ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Georgia eyaletinde her bir liseden seçilen 60 deneğe Karara Katılma Analizi Ölçme Aracı (Lipman, 1977) uygulandı.

Sonuçta öğretmenlerin karara katılmaları ve ilgi alanları arasında olumlu bir korelasyon bulundu. Diğer taraftan öğretmenlerin ilgileri ve iş doyumu arasında anlamlı korelasyon bulunmadı. Öğretmenler yönetsel meseleleri ilgilendiren kararlarından çok teknik/eğitsel kararlara katılma eğiliminde görüldüler. Örgütün

yüklüğü, kıdem; cinsiyet ve öğretmenlerin eğitimsel düzeyleri ile kararlara katılmaları arasında anlamlı bir ilişki bulunamadı.

Bu araştırmayla ilgili diğer dikkat çekici bir durum ise, öğretmenlerin ilgi ve sorumluluk alaları ile ilgili kararlara katılma eğiliminde olmalıdır. Bu durumda Barnard'ın öğretmenlerin iş doyumu ile ilgili kuramı ile tutarlılık göstermektedir .

Hickman ve Lynn (1996), "Mesleki Kıdem ve Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma" adlı araştırmalarında kıdem ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Bu araştırma kapsamında Ohio eyaletinde yedi okul bölgesi rastgele seçilmiş ve 238 öğretmenden bu araştırmanın amacına uygun olarak geliştirilmiş bir anketteki sorulara yanıt vermeleri istenmiştir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumu ile yaş, kıdem ve cinsiyetleri arasında anlamlı türden bir ilişki ortaya çıkmamıştır.

Oshaghemi (1996), "İngiliz Akademisyenlerin İş Doyumu" adlı araştırmasında; üniversite öğretmenlerinin işlerinden ne derece doyum sağladıklarını araştırmayı amaçlamıştır. Üniversite öğretmenlerin uyguladığı ankete bağlı olarak şu bulguları elde etmiştir: İş doyumu en fazla öğretmenin eğitimsel rolü ile ilgili olup, daha az oranda da öğretmenlerin yaptıkları araştırmalarla ilgilidir. Diğer taraftan üniversite öğretmenlerinin ücret ve terfileri ile ilgili önemli derecede iş doyumsuzlukları ortaya çıkmıştır.

Sonuçta; Yurtdışında yapılmış bazı iş doyumuyla ilgili araştırmalarda, örgütün yüksek bir etkinlik düzeyine ulaşması örgütün amaçları doğrultusunda eylemde bulunan iş görenlerin gereksinimlerinin yönetimce karşılanması ve bunun sonucunda elde ettikleri doyumla yakından ilgilidir. Başka bir anlatımla bir örgütteki iş görenlerin doyumları yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum gibi kişisel değişkenlerin yanısıra yaptıkları işin niteliği, yönetim ve denetim biçimi, iş karşılığı aldıkları ödentiler, kendilerine sağlanan yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları çalıştıkları fiziksel koşullar ve birlikte çalıştıkları iş arkadaşları ile olan ilişkiler gibi örgütten kaynaklanan etkenlerle de yakından ilgilidir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmada izlenen yöntem; "Araştırma Yöntemi" , "Evren ve Örneklem" , " Veri Toplama Teknikleri" ve "Verilerin Analizi" alt başlıkları altında ele alınmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada betimleme yöntemi kullanılmıştır. Betimleme yöntemleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Olayı değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez. Önemli olan bilinmek istenen şeyi gözleyip belirleyebilmektir (Karasar 1994:77)

Evren

Araştırmanın evrenini; K.K.T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nda 2001-2002 öğretim yılında görev yapan bütün ilkökul öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu öğretmenler daha önce Türk Öğretmen Koleji'nden, günümüzde ise Atatürk Öğretmen Akademisi'nden mezun olmaktadır. İlkokullarda 2001-2002 öğretim yılında 1274 tane ilkökul öğretmeni görev yapmaktadır. Görev süreleri iki yıl ve altı olanlar "Stajer" statüde, iki yılın üzerinde olanlar ise "Muvvazza" statüde görev yapmaktadırlar.

Örneklem

Araştırmanın örneklemini; İskele İlçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı sınıf ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Örnekleme oluşturan okullar ve öğretmenler Tablo 1'de gösterilmektedir.

TABLO – 1

**Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Okullara Göre Dağılımı ve
Uygulanan Anket Sayısı**

NO	OKULUN ADI	Görevli Öğretmen Sayısı	%	Uygulanan Anket Sayısı	%
1.	Şht. İlker Karter İlkokulu	25	21.6	21	24.4
2.	Boğaziçi İlkokulu	2	1.7	2	2.3
3.	Büyükkonuk İlkokulu	4	3.4	3	3.5
4.	Çayırova İlkokulu	8	6.9	6	7
5.	Dipkarpaz İlkokulu	16	13.8	14	16.3
6.	Kaplıca İlkokulu	2	1.7	2	2.3
7.	Kumyalı İlkokulu	3	2.6	3	3.5
8.	Mehmetcik İlkokulu	11	9.5	10	11.6
9.	Şht. Menteş Zorba İlkokulu	7	6	5	5.8
10.	Yedikonuk İlkokulu	8	6.9	8	9.3
11.	Yenierenköy İlkokulu	13	11.2	10	11.6
12.	Ziyamet İlkokulu	17	14.7	2	2.3
Toplam		116	100	86	100

Veri Toplama Teknikleri

Araştırmada ilkokul öğretmenlerinin iş doyumu etkenleri ve araştırmanın kuramsal temelleri literatür taramasıyla toplanan bilgilerden oluşturulmuştur. Bu amaçla YÖK Bilgi İşlem Merkezi ve Dökümantasyon Merkezinde bulunan

numuz ile ilgili çalışmalar taranmıştır. Tubitak Bilgi İşlem Merkezi'nden dünyada yapılan ingilizce çalışmaların dökümü alınıp taranmıştır.

Araştırmanın kuramsal temelini oluşturulmasından sonra, iş doyumu ile ilgili doğrudan ve dolaylı araştırmalarda kullanılan anket formları gözden geçirilmiştir.

İlkokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyini tespit eden veriler , Balcı'nın (1985) araştırma aracı model alınarak araştırmacı tarafından geliştirilen etimleme türü ölçekle tespit edilmiştir .

Anket iki bölümden oluşmuştur. Anketin ilk bölümünde ilkökul öğretmenlerine ilkişkin kişisel bilgiler yer almıştır. İkinci bölüm ise iş doyumu etkenlerini içermekte olup, yedi alt bölümden oluşmaktadır. Bu bölümde iş ve maaş, ücret ve yan ödemeler , yönetim ve değerlendirme, gelişme ve yükselme etkenleri, çalışma şartları, kişiler arası ilişkiler , örgütsel ortam ve sosyal konum etkenleri ve onlara ilişkin maddeler , katılma derecesi olarak kolonlar halinde yer almaktadır. Böylece ikinci bölümde ilkökul öğretmenlerinin işe ve kurumlarına ilişkin istekleri ve iş doyumuna ilişkin görüşleri tespit edilmek istenmiştir .

Algılama boyutunda ilkökul öğretmenlerinin tepkilerini ölçmek için, beşli likert ölçeği (hiç, az, orta, çok, tam) kullanılması benimsenmiştir.

Ayrıca ankette ifade edilmeyen, ilkökul öğretmenlerinin işin değişik boyutlarına ve örgütsel durumuna ilişkin beklentilerini yazabilecekleri son olarak bir açık uçlu soru sorulmuştur. Böylelikle son şeklini alan anketler gerekli sayılarda bastırılarak uygulamaya hazır duruma getirilmiştir (Ek:2).

Anketlerin uygulanabilmesi için gerekli izinler alınmıştır (Ek:1). İzinler alındıktan sonra anket formları okullar ziyaret edilerek uygulanmıştır.

Toplam 116 ilkökul öğretmeninden oluşan örneklem grubundan 86 ilkökul öğretmenine anket uygulanmış, 30 ilkökul öğretmenine anket uygulanamamıştır.

Verilerin Analizi

Uygulanan anketlerdeki verilerin analizi; SPSS uzmanı Mert Vamık tarafından, SPSS for Windows 8.0 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır.

Anket formuna verilen cevaplar; Likert ölçeğine göre Hiç (1), Az (2), Orta (3), Çok (4), Tam (5) olmak üzere sınıflandırılmış ve her bir birime bir puan değeri verilerek elde edilen veriler sayısal bir niteliğe dönüştürülmüştür.

Likert ölçeğinin ağırlık ve sınırları aşağıda belirtildiği şekilde sayısallaştırılmıştır

<u>Seçenek</u>	<u>Ağırlık</u>	<u>Sınırlar</u>
Hiç	1	1.00-1.80
Az	2	1.81-2.60
Orta	3	2.61-3.40
Çok	4	3.41-4.20
Tam	5	4.21-5.00

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmaya katılanların cevapları önceki bölümde gösterilen istatistiksel teknikler ve işlemlerden geçirilerek elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

Alt problemlere ilişkin bulgulara geçmeden önce, araştırma kapsamına giren ilkököl öğretmenlerinin kişisel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarını gösteren tablolar sunulmuş ve bilgiler verilmiştir.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerle İlgili Genel Bilgiler

TABLO- 2

ANKETİ CEVAPLAYANLARIN CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI

Cinsiyet	N	%	Toplam
K	57	66,3	66,3
E	29	33,7	33,7
Toplam	86	100,0	100,0

Araştırmaya katılan toplam 86 ilkököl öğretmeninden 57'si kadın, 29'u erkektir. Bu rakamlara göre örneklemin %66,3'ünü kadınlar, %33,7'sini erkekler oluşturmaktadır.

TABLO- 3

ANKETİ CEVAPLAYANLARIN BRANŞA GÖRE DAĞILIMI

Brans	N	%	Toplam
Sınıf öğretmeni	65	75,6	75,6
İngilizce öğretmeni	6	7,0	7,0
Resim öğretmeni	4	4,7	4,7
Beden eğitimi öğretmeni	6	7,0	7,0
Müzik öğretmeni	5	5,8	5,8
Toplam	86	100,0	100,0

Örneklem grubunda yer alan 86 ilkokul öğretmenin 65'i sınıf öğretmeni, 6'sı İngilizce öğretmeni, 4'ü resim öğretmeni, 6'sı beden eğitimi öğretmeni ve 5'i de müzik öğretmeni olarak görev yapmaktadır.

Bu rakamlara bakarak örneklem grubunun % 76,5'i sınıf öğretmeni, % 7'si İngilizce öğretmeni, % 4,7'si resim öğretmeni, %7'si beden eğitimi öğretmeni ve % 5,8'i de müzik öğretmeni olduğu görülmektedir.

TABLO – 4

ANKETE KATILANLARIN MEZUN OLDUKLARI OKULLARA GÖRE DAĞILIMI

Okul	N	%	Toplam
Türk Öğretmen Koleji	67	77,9	77,9
Ön Lisans	4	4,7	4,7
Lisans	13	15,1	15,1
Diğer	2	2,3	2,3
Toplam	86	100,0	100,0

Örneklem grubunda yer alan 86 ilkokul öğretmenin 67'si Türk Öğretmen Koleji mezunu, 4'ü Ön Lisans mezunu, 13'ü Lisans mezunu, 2'si diğer okullardan mezun olup ilkokul öğretmeni olarak görev yapmaktadır.

Bu rakamlara bakarak örneklem grubunun % 77,9'u Türk Öğretmen Koleji mezunu, % 4,7'si Ön Lisans mezunu, % 15,1'i Lisans mezunu ve %2,3'ünün de diğer okullardan mezun olduğu görülmektedir.

TABLO- 5

ANKETE KATILANLARIN MESLEKTEKİ KIDEMİNE GÖRE DAĞILIMI

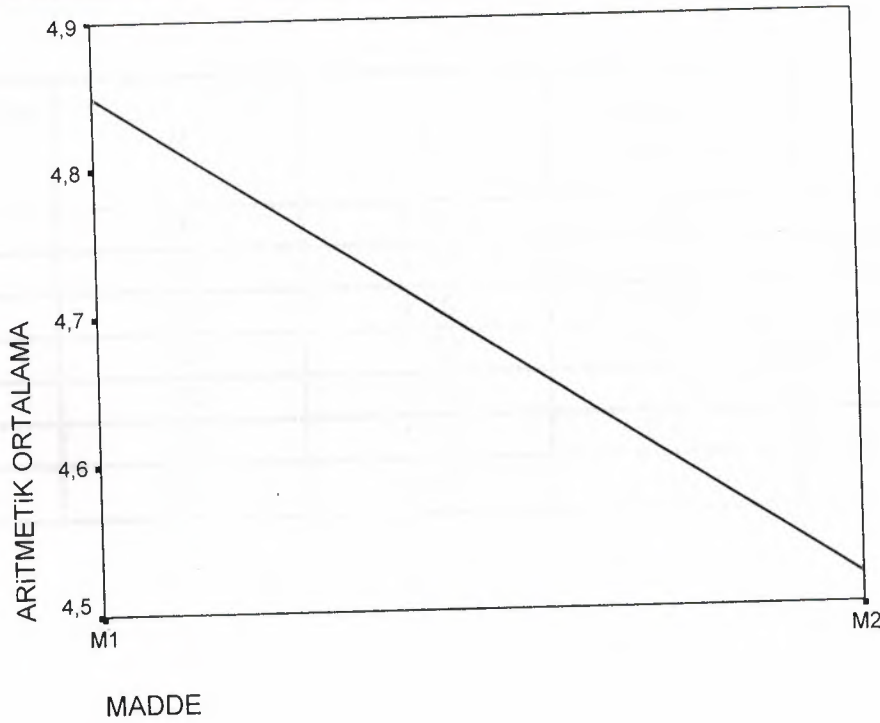
Kıdem	N	%	Toplam
5 Yıl ve daha az	49	57,0	57,0
6-10 Yıl	19	22,1	22,1
11-15 Yıl	14	16,3	16,3
16-20 Yıl	3	3,5	3,5
21-25 Yıl	1	1,2	1,2
Toplam	86	100,0	100,0

Örneklem grubunda yer alan 86 ilkokul öğretmenin 49'u 5 yıl ve daha az görev yapan, 19'u 6-10 yıl arası görev yapan, 14'ü 11-15 yıl arası görev yapan, 3'ü 16-20 yıl arası görev yapan ve 1'i de 21-25 yıl arası görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Bu rakamlara bakarak örneklem grubunun % 57,0'sinin 5 yıl ve daha az görev yapan, %22,1'inin 6-10 yıl arası görev yapan, % 16,3'ünün 11-15 yıl arası görev yapan, %3,5'inin 16-20 yıl arası görev yapan ve %1,2'si de 21-25 yıl arası görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır.

TABLO - 6
ÇALIŞMA ŞARTLARI

Madde No	N	$\bar{X}$	Standart Sapma	D
M1	86	4,85	0,36	1
M2	86	4,52	0,84	2
Toplam	172	4,68	-----	-----



Araştırmaya katılan ilkokul öğretmenleri M1: "Görevimi gereklerine uygun olarak yerine getirebilmem için çalıştığım bölümün fiziksel şartları (yerleşim, ısınma, temizlik, aydınlanma, araç ve gereç vb.) uygun olmalıdır", maddesine ($\bar{X}=4,85$) değer ile en yüksek katılmışlardır.

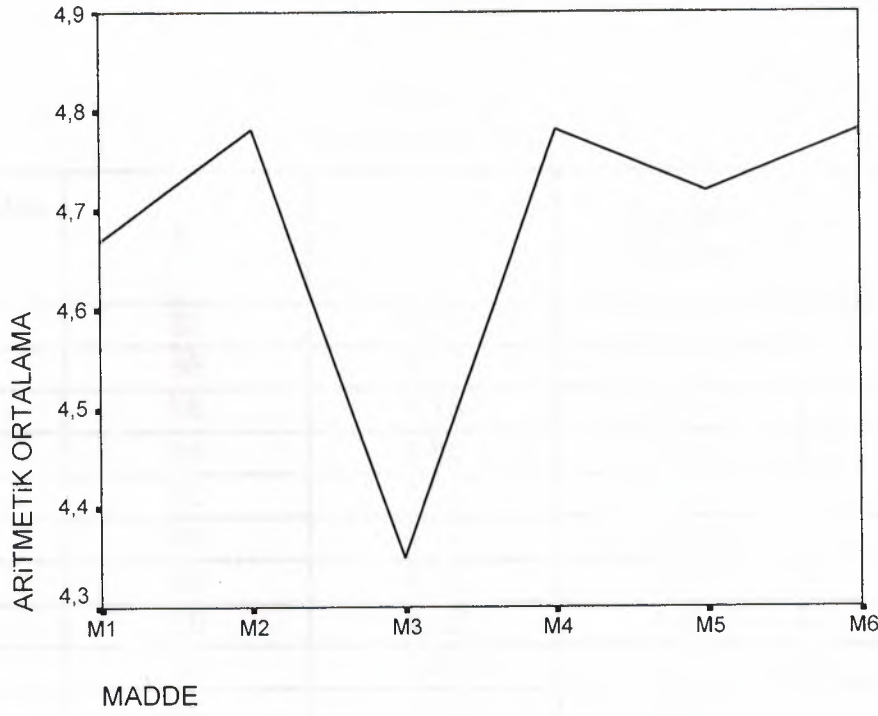
M2: "Çalıştığım kurumun sosyal tesisleri olmalıdır ve bunlardan faydalanılmalıdır", maddesine ($\bar{X}=4,52$) değer ile en az katılmışlardır.

Çalışma şartları ile ilgili soruların yer aldığı bu bölümde, araştırmaya katılan ilkokul öğretmenleri, birinci maddeye daha ağırlıklı olarak katılarak görevlerini gereğine uygun olarak yapabilmek için çalıştıkları ortamın fiziksel şartlarının uygun olması gerektiği konusunda fikir birliği içinde bulunmaktadır.

Çalıştığım kurumun sosyal tesisleri olmalıdır maddesi ise denekler arasında daha az değer görmüştür. Buradan öğretmenlerin sosyal tesis olayının gerçekleşeceğine dair inançlarının olmamasının etkin olduğu kanısı oluşmaktadır.

TABLO - 7
KİŞİLER ARASI İLİŞKİLER

No	Madde	N	$\bar{X}$	Standart Sapma	D
	M1	86	4,67	0,68	5
	M2	86	4,78	0,58	2
	M3	86	4,35	0,88	6
	M4	86	4,78	0,47	2
	M5	86	4,72	0,52	4
	M6	86	4,78	0,47	2
	Toplam	516	4,68	-----	-----



Araştırmaya katılan ilköğretmenleri M2: “Çalışma arkadaşlarımla birbirlerine karşı davranışları içtenlikli ve saygılı olmalıdır”, maddesine, M4: “Kurumdaki her derece görevliler uyum içinde çalışmalıdır”, maddesine ve M6: “Öğretmenlerle ve üst yönetimle iyi ilişkiler kurulmalıdır”, maddesine ($\bar{X}=4,78$) değer ile en yüksek katılmışlardır.

Dördüncü sırada ise M5: “İş arkadaşlarımla mesleki bakımdan yeterli olmalıdır”, maddesine ($\bar{X}=4,72$) değer ile katılmışlardır.

Beşinci sırada ise M1: “İşyerinde kendisine inanıp güvenebileceğim iş arkadaşlarımla olmalıdır”, maddesine ($\bar{X}=4,67$) değer ile katılmışlardır.

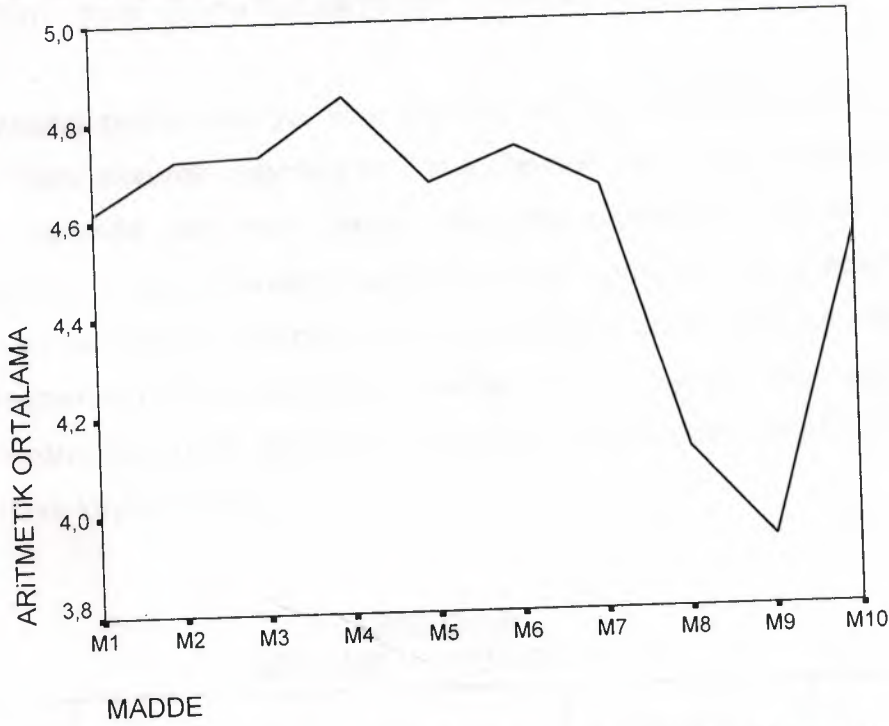
M3: “Önemli,üzüntülü ve sevinçli anlarımda iş arkadaşlarımla bu duyguları paylaşma isteği göstermelidir”, maddesine ($\bar{X}=4,35$) değer ile en az katılmışlardır.

Kişiler Arası İlişkiler ,başlıklı bölümde ise araştırmamıza katılan öğretmenler;kendilerine yöneltilen ikinci,dördüncü ve altıncı sıradaki sorularımıza aynı ağırlıkta katılmışlardır.

Bu bölümün en az katılım alan sorusu ise “Önemli, üzüntülü ve sevinçli anlarımda iş arkadaşlarımla bu duyguları paylaşma isteği göstermelidir” olmuştur. Buradan anlaşıldığına göre öğretmenlerimiz kişisel problemlerini paylaşmamayı yeğlemektedirler.

TABLO - 8
İŞ VE NİTELİĞİ

Madde	N	$\bar{X}$	Standart Sapma	D
M1	86	4,62	0,60	7
M2	86	4,72	0,55	4
M3	86	4,73	0,56	3
M4	86	4,85	0,39	1
M5	86	4,67	0,52	5
M6	86	4,74	0,54	2
M7	86	4,66	0,71	6
M8	86	4,12	1,00	9
M9	86	3,94	1,21	10
M10	86	4,56	0,66	8
Toplam	860	4,56	-----	-----



MADDE

Araştırmaya katılan ilkokul öğretmenleri M4: "İşimi severek yapmalıyım" maddesine ($\bar{X}=4,85$) değer ile en yüksek katılmışlardır.

İkinci sırada M6: "İşim, başarı duygusu vermelidir" maddesine ($\bar{X}=4,74$) değer ile katılmışlardır.

Üçüncü sırada ise M3: "İşimle ilgili yetki ve sorumluluk dağılımı dengeli olmalı" maddesine ($\bar{X}=4,73$) değer ile katılmışlardır.

Dördüncü sırada ise M2: "İşim, kurum içinde ve kurum dışında saygınlık kazandırılmalıdır" maddesine ($\bar{X}=4,72$) değer ile katılmışlardır.

Beşinci sırada ise M5: "İşimde rahat ve serbest çalışmalıyım" maddesine ($\bar{X}=4,67$) değer ile katılmışlardır.

Altıncı sırada ise M7: "İşim, monoton olmamalıdır" maddesine ($\bar{X}=4,66$) değer ile katılmışlardır.

Yedinci sırada ise M1: "İşim, yaratıcılık yeni bilgiler öğrenme ve becerilerimi geliştirmelidir" maddesine ($\bar{X}=4,62$) değer ile katılmışlardır.

Sekizinci sırada ise M10: "İşim, kuruma katılmadan önceki beklentilerime cevap vermelidir" maddesine ($\bar{X}=4,56$) değer ile katılmışlardır.

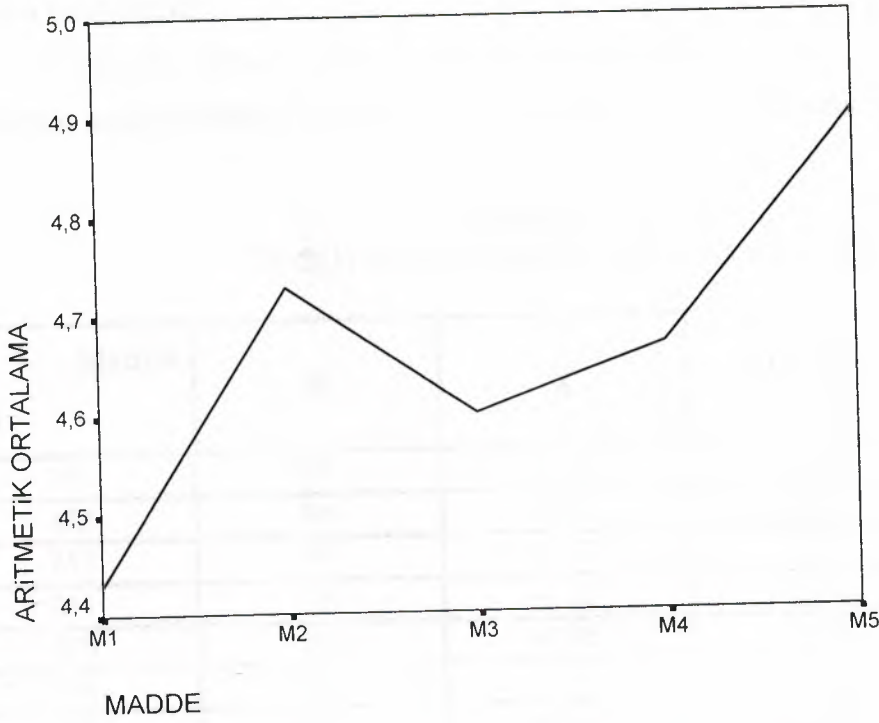
Dokuzuncu sırada ise M8: "İşimde sürekli yer değiştirmemeliyim" maddesine ($\bar{X}=4,12$) değer ile katılmışlardır.

M9: "İşim, işyeri dışına taşmamalıdır" maddesine ($\bar{X}=3,94$) değer ile en az katılmışlardır.

İş ve Niteliği bölümünde yer alan sorulara verilen cevaplar incelendiği zaman, öğretmenler "İşimi severek yapmalıyım" maddesine en yüksek katılmışlardır. Bu maddenin devamında ise "İşim ,başarı duygusu vermelidir" maddesinde görüş birliğine vardıkları ortaya çıkmıştır.Yapılan değerlendirmeden de görüleceği üzere diğer maddeler de katılım derecelerine göre aşağıya doğru sıralanmışlardır. Bu bölümde öğretmenlerin en az katıldıkları madde ise "İşim, işyeri dışına taşmamalıdır. maddesi olmuştur. Bu durum öğretmenlerin eve iş götürmekten rahatsız olmadıkları sonucunu ortaya koymaktadır.

TABLO – 9
GELİŞME VE YÜKSELME

No	Madde	N	$\bar{X}$	Standart Sapma	D
	M1	86	4,43	0,82	5
	M2	86	4,73	0,52	2
	M3	86	4,60	0,58	4
	M4	86	4,67	0,71	3
	M5	86	4,90	0,38	1
	Toplam	430	4,66	-----	-----



Araştırmaya katılan ilkököl öğretmenleri M5: "İşimde yükselme yolları adil olmalıdır", maddesine ($\bar{X}=4,90$) değeri ile en yüksek katılmışlardır.

İkinci sırada M2: "Görevimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek bir ortam sağlanmalıdır", maddesine ($\bar{X}=4,73$) değeri ile katılmışlardır.

Üçüncü sırada ise M4: "Mesleğimde yükselmem için gerekli fırsatlar yönetimce sağlanmalıdır", maddesine ($\bar{X}=4,67$) değeri ile katılmışlardır.

Dördüncü sırada ise M3: "Görevim sırasında tesbit ettiğim hata ve eksiklerin geliştirdiğim görüş ve önerilerin ilgili makamlarca dikkate alınıp uygulama imkanları sağlanmalıdır", maddesine ($\bar{X}=4,60$) değeri ile katılmışlardır.

M1: "İşimde kendimi geliştirebilmem için hizmetiçi eğitim imkanları sağlanmalıdır", maddesine ($\bar{X}=4,43$) değeri ile en az katılmışlardır.

"Gelişme ve Yükselme" başlıklı bölümde ise ilkököl öğretmenleri yükselme yollarının adil olması gerektiği ile ilgili soruya büyük oranda katıldıkları görülmektedir. Bu durum bizde yapılan terfilerde adil davranılmadığı izleniminin hakim olduğu düşüncesini doğurmuştur.

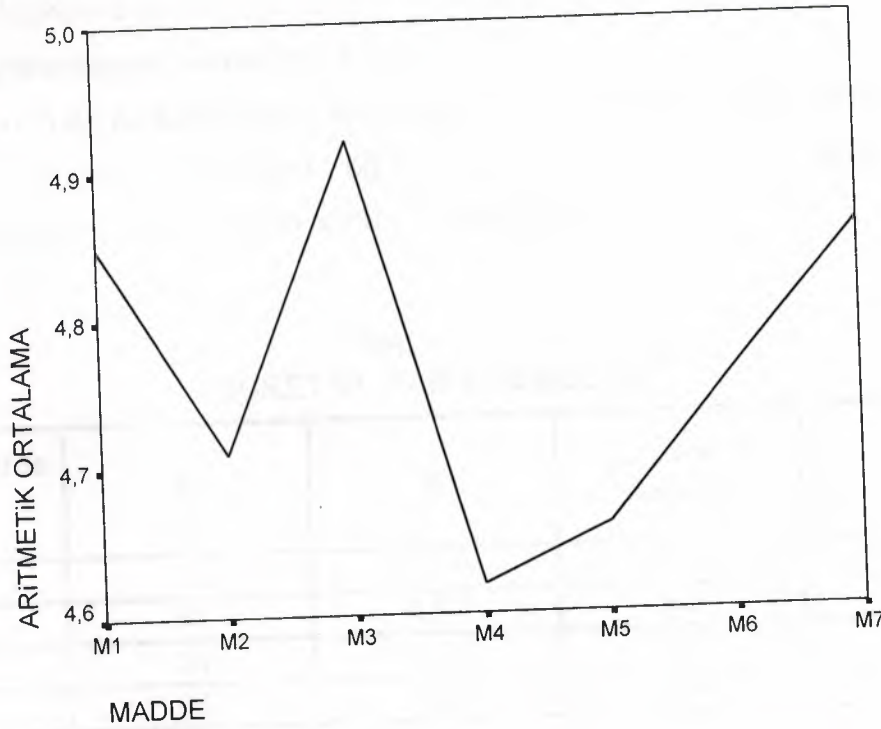
Görevleri ile ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilmelerine olanak sağlayacak bir ortamın yaratılması gerektiği konusunda ikinci derecede bir katılım

zlemlenmektedir. Buradan da daha teknolojik bir ortamda çalışma istekleri olduğu
aya çıkmaktadır.

Yine aynı grup; "İşimde kendimi gerçekleştirebilmem için hizmetiçi eğitim
kanlıları sağlanmalıdır" maddesini gerçekçi bulmadıkları izlenimi vermektedir.

TABLO - 10
ÖRGÜTSEL ORTAM VE SOSYAL KONUM

Madde	N	$\bar{X}$	Standart Sapma	D
M1	86	4,85	0,39	3
M2	86	4,71	0,53	5
M3	86	4,92	0,31	1
M4	86	4,62	0,60	7
M5	86	4,66	0,59	6
M6	86	4,76	0,53	4
M7	86	4,86	0,38	2
Toplam	602	4,76	-----	-----



Araştırmaya katılan ilkökul öğretmenleri M3: "İşgörenler arasında eşitlik ilkesi
uygulanmalıdır" maddesine ($\bar{X}=4,92$) değeri ile en yüksek katılmışlardır.

İkinci sırada M7: "İşimin anlamlı bir iş olduğuna inanmalıyım" maddesine ($\bar{X}=4,86$) değer ile katılmışlardır.

Üçüncü sırada ise M1: "Beni etkileyen kararların alınmasında kararlara katılma hakkı verilmelidir" maddesine ($\bar{X}=4,85$) değer ile katılmışlardır.

Dördüncü sırada ise M6: "İşimden ve çalıştığım kurumdan gurur duymalıyım" maddesine ($\bar{X}=4,76$) değer ile katılmışlardır.

Beşinci sırada ise M2: "Kurumumda, kurum amaçları ile personelin ihtiyaçları arasında denge gözetilmelidir" maddesine ($\bar{X}=4,71$) değer ile katılmışlardır.

Altıncı sırada ise M5: "Kurumumda iletişim alanları açık olmalıdır" maddesine ($\bar{X}=4,66$) değer ile katılmışlardır.

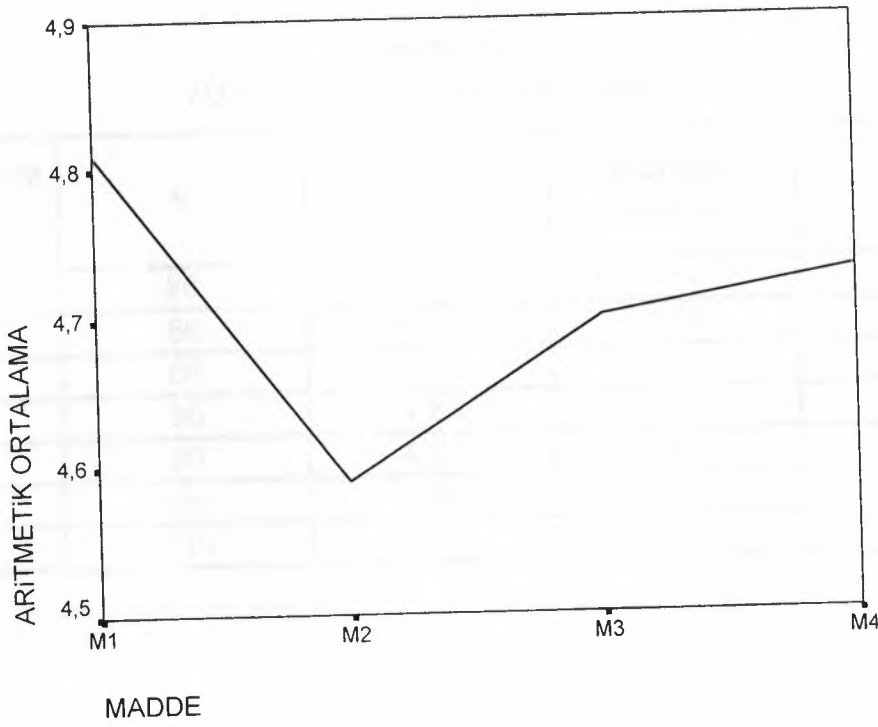
M4: "Kurumumda çok yönlü bir iletişim ağı kurulmalıdır" maddesine ($\bar{X}=4,62$) değer ile en az katılmışlardır.

Örgütsel Ortam ve Sosyal Konum ;başlıklı soruların yer aldığı bu bölümde "İşgörenler arasında eşitlik ilkesi uygulanmalıdır" sorusuna öğretmenler büyük bir katılım göstermişlerdir. Buradan öğretmenlerin kendilerine eşit davranılmadığı kaygısında oldukları sonucu çıkarılabilir. Bu sorunun takibinde ise "İşimin anlamlı bir iş olduğuna inanmalıyım" maddesi yer almıştır.

Bu kısmın en az katılım alan sorusu ise "Kurumumda çok yönlü bir iletişim ağı kurulmalıdır" olmuştur. Buradan öğretmenlerimizin böyle bir iletişim ağının oluşturulabileceğine inanmadıkları sonucunu çıkartabiliriz.

TABLO - 11
ÜCRET VE YAN ÖDEMELER

Madde No	N	$\bar{X}$	Standart Sapma	D
M1	86	4,81	0,56	1
M2	86	4,59	0,83	4
M3	86	4,70	0,69	3
M4	86	4,73	0,56	2
Toplam	344	4,70	-----	-----



Araştırmaya katılan ilköğretmenleri M1: "Görevimle ilgili olarak almakta olduğum maaş yeterli olmalıdır" maddesine ($\bar{X}=4,81$) değer ile en yüksek katılımışlardır.

İkinci sırada M4: "Evlilik ,doğum ,ölüm, tedavi yardımı gibi yardımlar yeterli olmalıdır" maddesine ($\bar{X}=4,73$) değer ile katılımışlardır.

Üçüncü sırada ise M3: "Maaş dışı ödemeler(yolluk, yevmiye vb.) yeterli ve zamanında ödenmelidir" maddesine ($\bar{X}=4,70$) değer ile katılımışlardır.

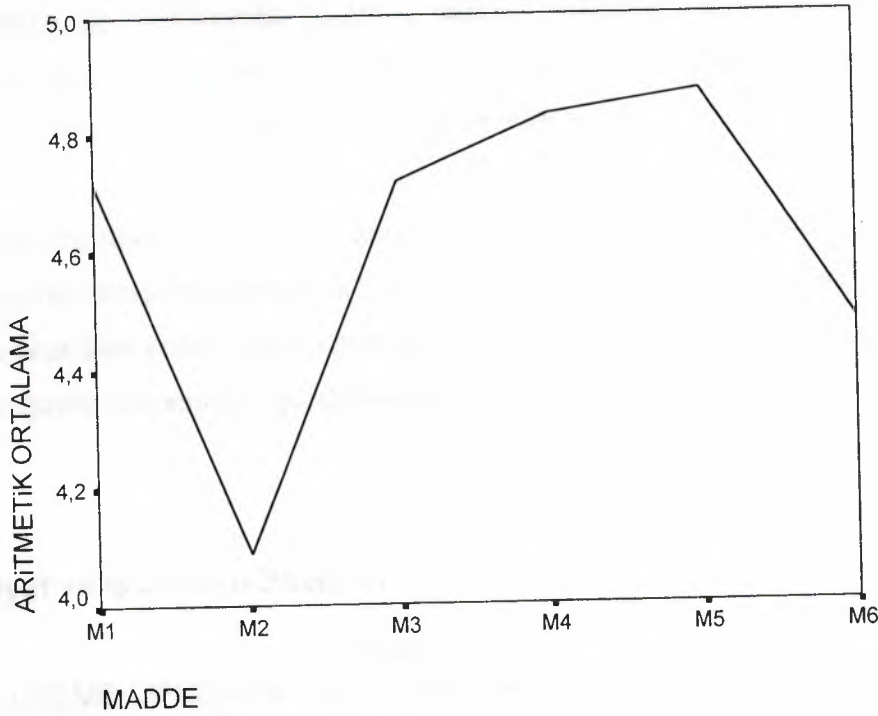
M2: "Maaşım eğitim düzeyimle orantılı olmalıdır" maddesine ($\bar{X}=4,59$) değer ile en az katılımışlardır.

Ücret ve Yan Ödemeler başlıklı bu bölümde öğretmenlerimiz "Görevimle ilgili olarak almakta olduğum maaş yeterli olmalıdır" sorusuna en büyük katılımı sağlamışlardır. Bu da bize büyük bir çoğunluğun almakta olduğu maaştan tatminkar olmadığı izlenimini vermektedir.

Yine bu bölümün en az katılımı sağlayan maddesi ise "Maaşım eğitim düzeyimle orantılı olmalıdır" sorusu olmuştur. Buradan da anlaşıldığına göre öğretmenlerimiz eğitim düzeylerine uygun bir maaş aldıkları inancındadırlar.

TABLO - 12
YÖNETİM VE DEĞERLENDİRME

Madde No	N	$\bar{X}$	Standart Sapma	D
M1	86	4,72	0,52	3,5
M2	86	4,09	0,88	6
M3	86	4,72	0,55	3,5
M4	86	4,83	0,51	2
M5	86	4,87	0,45	1
M6	86	4,48	0,82	5
Toplam	516	4,61	-----	-----



Araştırmaya katılan ilkokul öğretmenleri M5: "Amirlerim işlerimi objektif ve demokratik değerlendirmelidir", maddesine ($\bar{X}=4,87$) değer ile en yüksek katılmışlardır.

İkinci sırada M4: "Amirlerim davranışlarında tutarlı olmalıdır", maddesine ($\bar{X}=4,83$) değer ile katılmışlardır.

Üçüncü sırada ise M1: "Amirlerimden işimi daha iyi yapabilmem için destek görmeliyim", maddesine ve M3: "Amirlerim yaptığım işlere güven göstermelidir", maddesine ($\bar{X}=4,72$) değer ile katılmışlardır.

Beşinci sırada ise M6: "Görevlerimi gereklerine uygun olarak yaptığımda amirlerimce takdir edilmeliyim", maddesine ($\bar{X}=4,48$) değer ile katılmışlardır.

M2: "Önemli üzüntülü ve sevinçli anlarımda amirlerim durumumla ilgilenmeli ve bunları paylaşma isteği göstermelidir", maddesine ($\bar{X}=4,09$) değer ile en az katılmışlardır.

Yönetim ve Değerlendirme ; başlıklı bölümde "Amirlerim işlerimi objektif ve demokratik değerlendirmelidir" şeklindeki soruya en büyük katılımı göstermişlerdir. Bu sonuç bize amirlerimizin her zaman demokratik bir değerlendirme yapmadıkları görüşünün hakim olduğunu düşündürmektedir.

"Amirlerim davranışlarında tutarlı olmalıdır" şeklindeki soru ise ikinci en çok katılımı sağlamıştır. Bu katılım oranı bize amirlerin bazı davranışlarında tutarsız davrandığının düşünülmekte olduğunu göstermektedir.

"Önemli, üzüntülü ve sevinçli anlarımda amirlerim durumumla ilgilenmeli ve bunları paylaşma isteği göstermelidir", maddesi ise en az katılım gösterilen madde olmuştur. Bu orandan anlaşıldığı üzere öğretmenlerimiz kişisel sorunlarını amirleri ile paylaşma isteğinde olmadıkları görülmektedir.

1.1. Cinsiyet ve İş Doyum Düzeyleri

TABLO -13
GERÇEKLEŞME DERECEİ PUANLARININ CİNSİYETE GÖRE FARKLILIĞI
-BAĞIMSIZ GRUPLAR İÇİN -T- TESTİ-

Değişken	Kadın			Erkek			t değeri
	N	Aritmetik Ort.	Standart Sap.	N	Aritmetik Ort.	Standart Sap.	
Nitelik 1	57	45,2982	3,4588	29	46,2414	3,7858	-1,124
Ücret 1	57	18,9649	2,0351	29	18,5862	2,0791	,804
Yönetim 1	57	27,7368	2,5392	29	27,6552	2,7422	,134
Gelişme 1	57	23,2456	2,4296	29	23,5172	1,9202	-,566
Çalışma 1	57	9,3684	1,0287	29	9,3793	,8625	-,052
İlişki 1	57	27,7193	2,9140	29	28,7931	2,0420	-1,985
Ortam 1	57	33,1579	2,2974	29	33,7931	1,9343	-1,349

Tablo 13 incelendiğinde ilkokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre dağılımı, "hiç", "az", "orta" ve "yüksek" dereceleri arasında değiştiği anlaşılmaktadır.

Kadın öğretmenler, çalışma şartları ($\bar{X}=9,3684$) etkeninden "hiç", ücret ve yan ödemeler ($\bar{X}=18,9649$), gelişme ve yükselme imkanları ($\bar{X}=23,2456$) etkenlerinden "az" derecede doyum duydukları, yönetim ve değerlendirme ($\bar{X}=27,7368$), kişiler arası ilişkiler ($\bar{X}=27,7193$), örgütsel ortam ve sosyal konum ($\bar{X}=33,1579$) etkenlerinden "orta" derecede doyum duydukları, iş ve niteliği ($\bar{X}=45,2982$) etkeninden "yüksek" derecede doyum duydukları ; erkek ilkokul öğretmenlerinin çalışma şartları ($\bar{X}=9,3793$) etkeninden "hiç", ücret ve yan ödemeler ($\bar{X}=18,5862$), gelişme ve yükselme imkanları ($\bar{X}=23,5172$) etkenlerinden "az" derecede doyum duydukları, yönetim ve değerlendirme ($\bar{X}=27,6552$), kişiler arası ilişkiler ($\bar{X}=28,7931$), örgütsel ortam ve sosyal konum ($\bar{X}=33,7931$) etkenlerinden "orta" derecede doyum duydukları, iş ve niteliği ($\bar{X}=46,2414$) etkeninden "yüksek" derecede doyum duydukları anlaşılmaktadır.

Gerçekleşme derecesi puanlarının cinsiyete göre farklılığı için gruplara "t" testi uygulanmış, bulunan "t" değerleri cinsiyete göre bir anlamlılık göstermemiştir.

1.2.Kıdem ve İş Doyum Düzeyleri

TABLO -14

GERÇEKLEŞME DERECEİ PUANLARININ KIDEM DURUMUNA GÖRE FARKLILIĞININ VARIYANS ANALİZİ

Değişken varyansın kaynağı	S.D.	Toplam Kareler	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık Düz.
Nitelik 1 Kıdem					
Gruplar arası	4	149,606	37,401	3,227	,016
Gruplar içi	81	938,732	11,589		
Toplam	85	1088,337			
Ücret 1 Kıdem					
Gruplar arası	4	13,923	3,481	,825	,513
Gruplar içi	81	341,798	4,220		
Toplam	85	355,721			
Yönetim 1 Kıdem					
Gruplar arası	4	22,207	5,552	,818	,517
Gruplar içi	81	549,526	6,784		
Toplam	85	571,733			
Gelişme 1 Kıdem					
Gruplar arası	4	35,248	8,812	1,785	,140
Gruplar içi	81	399,973	4,938		
Toplam	85	435,221			
Çalışma 1 Kıdem					
Gruplar arası	4	3,502	,876	,926	,453
Gruplar içi	81	76,591	,946		
Toplam	85	80,093			
İlişki 1 Kıdem					
Gruplar arası	4	44,520	11,130	1,582	,187
Gruplar içi	81	569,910	7,036		
Toplam	85	614,430			
Ortam 1 Kıdem					
Gruplar arası	4	25,606	6,402	1,356	,257
Gruplar içi	81	382,487	4,722		
Toplam	85	408,093			

Gerçekleşme derecesi puanlarının kıdem durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği Tablo – 14'deki bulgulardan anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre ilköğretmenlerinin kıdem durumuna göre, iş doyumu etkenlerini farklı algılamadığı ve kıdemle iş doyumu arasında belirleyici bir değişken olmadığı sonucuna varılabilir. Bundan dolayı iş doyumu etkenlerine ait varyans analizi değerleri ayrı ayrı ele alınmamış, birleştirilerek tek bir tabloda gösterilmiştir. Tablo 14 incelendiği zaman ilköğretmenlerinin kıdemlerinin iş doyumlarına etki etmediği anlaşılmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin kişinin içinden gelen bir olay olması ve birşeyler öğretme zevkinin kişide yarattığı hazzın kıdem ve yaş ile değişmeyeceğini düşünmekteyim.

Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri
TABLO-14.1
KIDEM DEĞİŞKEN TABLOSU

		N katılım	$\bar{X}$ Ortalama	D	Standart sapma	Hata Payı	Ortalama	
							Alt d.	Üst d.
Toplam 1	5 yıl ve daha az	49	44,8163	3	3,3583	,4798	43,8517	45,7809
	6 - 10 yıl	19	47,8947	1	1,9406	,4452	46,9594	48,8301
	11 -15 yıl	14	45,9286	2	4,4801	1,1974	43,3418	48,5153
	16 -20yıl	3	43,6667	4	5,8595	3,3830	29,1109	58,2224
	21-25 yıl	1	43,0000	5				
	toplam	86	45,6163	-	3,5783	,3859	44,8491	46,3835
Toplam2	5 yıl ve daha az	49	18,6122	29	2,2437	,3205	17,9678	19,2567
	6 - 10 yıl	19	19,5263	27	,9643	,2212	19,0616	19,9911
	11 -15 yıl	14	18,5714	30	2,5027	,6689	17,1264	20,0165
	16 -20yıl	3	19,0000	28	1,0000	,5774	16,5159	21,4841
	21-25 yıl	1	20,0000	26				
	toplam	86	18,8372	-	2,0457	,2206	18,3986	19,2758
Toplam 3	5 yıl ve daha az	49	27,3061	20	2,7779	,3968	26,5082	28,1040
	6 - 10 yıl	19	28,4737	16	1,2188	,2796	27,8863	29,0611
	11 -15 yıl	14	27,8571	18	3,3017	,8824	25,9508	29,7635
	16 -20yıl	3	28,6667	14	2,3094	1,3333	22,9298	34,4035
	21-25 yıl	1	28,0000	17				
	toplam	86	27,7093	-	2,5935	,2797	27,1533	28,2654
Toplam 4	5 yıl ve daha az	49	22,8776	24	2,6031	,3719	22,1298	23,6253
	6 - 10 yıl	19	24,2632	22	1,1471	,2632	23,7103	24,8160
	11 -15 yıl	14	23,7857	23	1,8051	,4824	22,7435	24,8279
	16 -20yıl	3	22,3333	25	2,0817	1,2019	17,1622	27,5045
	21-25 yıl	1	25,0000	21				
	toplam	86	23,3372	-	2,2628	,2440	22,8521	23,8224
Toplam 5	5 yıl ve daha az	49	9,2245	35	1,1043	,1578	8,9073	9,5417
	6 - 10 yıl	19	9,5789	33	,6925	,1589	9,2452	9,9127
	11 -15 yıl	14	9,4286	34	,8516	,2276	8,9369	9,9203
	16 -20yıl	3	10,0000	31,5	,0000	,0000	10,0000	10,0000
	21-25 yıl	1	10,0000	31,5				
	toplam	86	9,3721	-	,9707	,1047	9,1640	9,5802
Toplam 6	5 yıl ve daha az	49	27,5102	19	3,1366	,4481	26,6093	28,4111
	6 - 10 yıl	19	28,5263	15	1,8064	,4144	27,6556	29,3970
	11 -15 yıl	14	28,9286	13	1,7305	,4625	27,9294	29,9277
	16 -20yıl	3	30,0000	11,5	,0000	,0000	30,0000	30,0000
	21-25 yıl	1	30,0000	11,5				
	toplam	86	28,0814	-	2,6886	,2899	27,5050	28,6578
Toplam 7	5 yıl ve daha az	49	32,9184	10	2,3703	,3386	32,2375	33,5992
	6 - 10 yıl	19	34,1053	7	1,7605	,4039	33,2567	34,9538
	11 -15 yıl	14	33,7857	8	2,0069	,5364	32,6270	34,9444
	16 -20yıl	3	33,6667	9	1,5275	,8819	29,8721	37,4612
	21-25 yıl	1	35,0000	6				
	toplam	86	33,3721	-	2,1911	,2363	32,9023	33,8419

Kıdeme göre iş doyum düzeyleri tablo14.1'de görülmektedir. Tablo14-1'e bakıldığında; "6-10" yıllık öğretmenlerin ($\bar{X}=47,8947$) değerle, "11-15" yıllık öğretmenlerin ($\bar{X}=45,9286$) değerle ve "5 ve daha az" yıllık öğretmenlerin ($\bar{X}=44,8163$) değerle; iş ve niteliği etkeninden "en yüksek" iş doyumunu duydukları görülmektedir. En az iş doyumunu ise çalışma şartları etkeninde görmekteyiz. Bu sonuçlarındaki ortalama değerler incelendiğinde "5 ve daha az" yıllık öğretmenlerin ($\bar{X}=9,2245$) değerle; "11-15" yıllık öğretmenlerin ($\bar{X}=9,4286$) değerle ve "6-10" yıllık öğretmenlerin ($\bar{X}=9,5789$) değerle "en az" iş doyumunu duydukları görülmektedir.

Bu tablodan görülebileceği üzere diğer etkenlerden ilköğretim öğretmenlerinin "en az" düzeyde bir iş doyumunu elde ettikleri anlaşılmaktadır.

TABLO – 15

"İŞ VE NİTELİĞİ" ETKENİNİN HİZMET ÖNCESİ ALINAN EĞİTİME GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ

Varyans Kaynağı	S.D.	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık düz.
Gruplar arası	3	102,619	34,206	2,846	,043
Gruplar içi	82	985,718	12,021		
Toplam	85	1088,337			

TABLO 15-1

"İŞ VE NİTELİĞİ" ETKENİNİN HİZMET ÖNCESİ ALINAN EĞİTİME GÖRE ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ

Hizmet öncesi grup	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
İlk Öğretmen Koleji	67	45,3881	3,5031
Ön lisans	4	49,5000	1,0000
Lisans	13	46,2308	2,7127
Üstün yetenekli	2	41,5000	9,1924
Toplam	86	45,6163	3,5783

"İş ve Niteliği" etkeninin hizmet öncesi alınan eğitim durumuna göre farklılığının olup olmadığını anlamak için yapılan varyans analizi ve bu analize kaynak teşkil eden ortalama ve standart sapma değerleri tablo 15 ile 15.1'de görülmüştür.

Belirtilen tablolar incelendiğinde İş ve Niteliği etkeninin iş doyumunu bakımından hizmet öncesi alınan eğitime göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığı görülmektedir. Ancak tablo 15.1'de yer alan ortalama değerlere bakıldığında en fazla doyum elde eden grubun ön lisans mezunu olan öğretmenler olduğu görülmektedir. ($\bar{X} : 49,5000$)

Bu durum bizde;ön lisans'tan mezun olan öğretmenlerin nitelikli bir görevde bulunmaktan dolayı daha yüksek bir doyum düzeyi elde ettikleri kanısını doğurmaktadır.

TABLO-16

“ÜCRET VE YAN ÖDEMELER” ETKENİNİN HİZMET ÖNCESİ ALINAN EĞİTİME GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ

Varyans Kaynağı	S.D.	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık düz.
Gruplar arası	3	8,590	2,863	,676	,569
Gruplar içi	82	347,131	4,233		
Toplam	85	355,721			

TABLO 16 - 1

“ÜCRET VE YAN ÖDEMELER” ETKENİNİN HİZMET ÖNCESİ ALINAN EĞİTİME GÖRE ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ

Hizmet öncesi grup	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Türk Öğretmen Koleji	67	18,7164	2,2348
Ön lisans	4	19,7500	,5000
Lisans	13	19,3077	1,1094
Diğer	2	18,0000	1,4142
Toplam	86	18,8372	2,0457

“Ücret ve Yan Ödemeler” etkeninin hizmet öncesi alınan eğitim durumuna göre farklılığının olup olmadığını anlamak için yapılan varyans analizi ve bu analize kaynak teşkil eden ortalama ve standart sapma değerleri tablo 16 ile 16.1’de gösterilmiştir.

Diğer taraftan belirtilen tablolar incelendiğinde “Ücret ve Yan Ödemeler” etkeninin iş doyumu bakımından hizmet öncesi alınan eğitime göre anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmadığı görülmektedir.

Burada yer alan tablolardan anlaşıldığı üzere en yüksek iş doyumunu ön lisans mezunu olan öğretmenlerin sağladığı görülmektedir. ($\bar{X}$: 19,7500)

Böyle bir sonuç ;ilkokul öğretmenlerinin almakta olduğu maaşların yeterli olması, maaş dışı ödemelerin (yolluk,ek ders ücreti ,vb.) zamanında ödenmesi gibi hususların hizmet öncesi alınan eğitim durumuna göre farklılık göstermemesi esas mesleği öğretmenlik olmayan kişilerin (ön lisans mezunu) daha fazla doyum elde ettikleri sonucunu ortaya koymaktadır.

TABLO – 17
“YÖNETİM VE DEĞERLENDİRME” ETKENİNİN HİZMET ÖNCESİ ALINAN
EĞİTİME GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ

Varyans Kaynağı	S.D.	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık düz.
Gruplar arası	3	80,276	26,749	4,463	,006
Gruplar içi	82	491,486	5,994		
Toplam	85	571,733			

TABLO - 17.1
“YÖNETİM VE DEĞERLENDİRME” ETKENİNİN HİZMET ÖNCESİ ALINAN
EĞİTİME GÖRE ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ

Hizmet öncesi grup	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Türk Öğretmen Koleji	67	27,5224	2,5605
Ön lisans	4	30,0000	,0000
Lisans	13	28,6923	1,4936
Diğer	2	23,0000	5,6569
Toplam	86	27,7093	2,5935

“Yönetim ve Değerlendirme” etkeninin hizmet öncesi alınan eğitim durumuna göre farklılığının olup olmadığını anlamak için yapılan varyans analizi ve bu analize kaynak teşkil eden ortalama ve standart sapma değerleri tablo 17 ile 17.1’de verilmiştir.

Belirtilen tablolar incelendiği zaman “Yönetim ve Değerlendirme” etkeninin, iş doyumu bakımından hizmet öncesi alınan eğitim durumu ile anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığı görülmektedir.

Söz konusu tablolara bakıldığında en yüksek doyum elde eden grup ön lisans mezunu olan öğretmenlerdir. ($\bar{X}$: 30,0000)

Bu değerlendirmeden de görüleceği üzere yine en büyük doyum ön lisans mezunu olup da halen ilkokullarda görev yapan öğretmenlerden elde edilmiştir. Çıkan sonuç bu grubun yöneticilerinden ve onların değerlendirmelerinden memnun oldukları izlenimi vermektedir.

TABLO - 18
“GELİŞME VE YÜKSELME İMKANLARI” ETKENİNİN HİZMET ÖNCESİ ALINAN
EĞİTİME GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ

Varyans Kaynağı	S.D.	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık düz.
Gruplar arası	3	14,926	4,975	,971	,411
Gruplar içi	82	420,295	5,126		
Toplam	85	435,221			

TABLO - 18.1
“GELİŞME VE YÜKSELME İMKANLARI” ETKENİNİN HİZMET ÖNCESİ ALINAN
EĞİTİME GÖRE ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ

Hizmet öncesi grup	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Türk Öğretmen Koleji	67	23,1194	2,4216
Ön lisans	4	24,2500	1,5000
Lisans	13	24,0000	1,4720
Diğer	2	24,5000	,7072
Toplam	86	23,3372	2,2628

“Gelişme ve Yükselme İmkanları” etkeninin hizmet öncesi alınan eğitim durumuna göre farklılığının olup olmadığını anlamak için yapılan varyans analizi ve bu analize kaynak teşkil eden ortalama ve standart sapma değerleri tablo 18 ile 18.1’de verilmiştir.

Söz konusu tablolar incelendiğinde “Gelişme ve Yükselme İmkanları” etkeninin iş doyumu bakımından hizmet öncesi alınan eğitime göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığı görülmektedir.

Ancak tablo 18.1’deki ortalama değerlerden anlaşılacağı üzere bu grupta en fazla doyumu “diğer” okullardan mezun ve şu an öğretmenlik yapan kişilerin sağladığı görülmektedir. ($\bar{X}$: 24,5000)

Bu değerlendirmeden anlaşılacağı üzere öğretmenlikle ilgili bir okuldan mezun olmadığı halde bugün öğretmenlik mesleğini icra eden kişilerin “Gelişme ve Yükselme İmkanları” etmeninden büyük bir doyum elde ettikleri anlaşılmaktadır. Bu bir çeşit kendini gerçekleştirme olarak da değerlendirilebilir görüşündeyim.

aklara sahip olmaları kendilerini tatmin etmelerine ve bu sayede daha yüksek iş doyumunu elde etmelerine neden olduğu düşünülmektedir.

TABLO - 20

“KİŞİLER ARASI İLİŞKİLER” ETKENİNİN HİZMET ÖNCESİ ALINAN EĞİTİME GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ

Varyans Kaynağı	S.D.	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık düz.
Gruplar arası	3	21,442	7,147	,988	,402
Gruplar içi	82	592,988	7,232		
Toplam	85	614,430			

TABLO - 20.1

“KİŞİLER ARASI İLİŞKİLER” ETKENİNİN HİZMET ÖNCESİ ALINAN EĞİTİME GÖRE ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ

Hizmet öncesi grup	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Türk Öğretmen Koleji	67	27,8507	2,8244
Ön lisans	4	29,7500	,5000
Lisans	13	28,5385	2,3315
Diğer	2	29,5000	,7071
Toplam	86	28,0814	2,6886

“Kişiler Arası İlişkiler” etkeninin hizmet öncesi alınan eğitim durumuna göre anlamlılığının olup olmadığını anlamak için yapılan varyans analizi ve bu analize kaynak teşkil eden ortalama ve standart sapma değerleri tablo 20 ile 20.1’de gösterilmiştir.

Söz konusu tablolar incelendiğinde “Kişiler Arası İlişkiler” etkeninin iş doyumunu bakımından hizmet öncesi alınan eğitime göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmadığı görülmektedir.

Ancak tablo 20.1’deki ortalama değerlerden anlaşılacağı üzere Ön Lisans mezunu olan grubun iş doyum düzeyi en yüksek olarak çıkmıştır. ($\bar{X}$: 29,7500)

Bu sonuçlara bakıldığında Kişiler Arası İlişkiler etkeninin hizmet öncesi alınan eğitimde iş doyumunun ,ön lisans mezunu olup daha sonra tamamlama eğitimi alan kişilerin önceki mesleklerinden gelme bir rahatlığı olduğu düşünülmektedir.

TABLO - 21

**“ÖRGÜTSEL ORTAM VE SOSYAL KONUM” ETKENİNİN HİZMET ÖNCESİ
ALINAN EĞİTİME GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ**

Varyans Kaynağı	S.D.	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık düz.
Gruplar arası	3	9,095	3,032	,623	,602
Gruplar içi	82	398,998	4,866		
Toplam	85	408,093			

TABLO -21.1

**“ÖRGÜTSEL ORTAM VE SOSYAL KONUM” ETKENİNİN HİZMET ÖNCESİ
ALINAN EĞİTİME GÖRE ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ**

Hizmet öncesi grup	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Türk Öğretmen Koleji	67	33,2090	2,3966
Lisans	4	33,5000	1,0000
Lisans	13	34,0769	1,1875
Diğer	2	34,0000	,0000
Toplam	86	33,3721	2,1911

“Örgütsel Ortam ve Sosyal Konum” etkeninin hizmet öncesi alınan eğitim durumuna göre farklılığının olup olmadığını anlamak için yapılan varyans analizi ve bu analize kaynak teşkil eden ortalama ve standart sapma değerleri tablo 21 ile 21.1’de verilmiştir.

Sözkonusu tablolar incelendiğinde, Örgütsel Ortam ve Sosyal Konum etkeninin, iş doyumu bakımından hizmet öncesi alınan eğitime göre anlamlı bir farklılık oluşmadığı görülmektedir.

Ancak tablo 21.1’deki ortalama değerlerden anlaşılabileceği üzere bu grupta en fazla doyumu “lisans” mezunu olup da şu an öğretmenlik yapan grupta ortaya çıktığı görülmektedir. ($\bar{X}$: 34,0769)

Bu değerlendirmeden anlaşılabileceği üzere lisans mezunu olup da öğretmenlik tamamlama kursu sonucu öğretmen olan grubun örgütsel ortam ve sosyal konum başlıklı bölümde geçmişlerinden kalma eğitimin etkisi ile daha yüksek iş doyumu yaşadıkları sonucuna varıyoruz.

1.3. Hizmet Öncesi Alınan Eğitim ve İş Doyum Düzeyleri

TABLO-22

GERÇEKLEŞME DERECE Sİ PUANLARININ HİZMET ÖNCESİ ALINAN EĞİTİME GÖRE FARKLILIĞININ VARIYANS ANALİZİ

Değişken varyansın kaynağı	S.D.	Toplam Kareler	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık Düz.
Nitelik 1 Hiz. Önc.					
Gruplar arası	3	102,619	34,206	2,846	,043
Gruplar içi	82	985,718	12,021		
Toplam	85	1088,337			
Ücret 1 Hiz. Önc.					
Gruplar arası	3	8,590	2,863	,676	,569
Gruplar içi	82	347,131	4,233		
Toplam	85	355,721			
Yönetim 1 Hiz. Önc.					
Gruplar arası	3	80,247	26,749	4,463	,006
Gruplar içi	82	491,486	5,994		
Toplam	85	571,733			
Gelişme 1 Hiz. Önc.					
Gruplar arası	3	14,926	4,975	,971	,411
Gruplar içi	82	420,295	5,126		
Toplam	85	435,221			
Çalışma 1 Hiz. Önc.					
Gruplar arası	3	3,712	1,237	1,328	,271
Gruplar içi	82	76,381	,931		
Toplam	85	80,093			
İlişki 1 Hiz. Önc.					
Gruplar arası	3	21,442	7,147	,988	,402
Gruplar içi	82	592,988	7,232		
Toplam	85	614,430			
Ortam 1 Hiz. Önc.					
Gruplar arası	3	9,095	3,032	,623	,602
Gruplar içi	82	398,998	4,866		
Toplam	85	408,093			

Katılma derecesi puanlarının hizmet öncesi alınan eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan varyans analizi sonuçları tablo 22'de gösterilmektedir.

Yukarıdaki "F" değerleri tablosu incelendiğinde ; araştırmaya katılanlar, hizmet öncesi alınan eğitim durumuna göre gerçekleştirme derecesi yönünden , iş doyumu etkenlerinde herhangi bir anlamlı farklılık göstermemektedir.

Buna göre ilköğretim öğretmenlerinin yetişme kaynağı olan; Türk Öğretmen Koleji, Ön lisans, Lisans, Lise ve diğer okul mezunları iş doyumuna yönelik gerçekleştirme derecesi puanları bakıldığında aynı görüşü paylaştıkları sonucuna varılabilir.

Tablo 15.1, 16.1, 17.1, 18.1, 19.1, 20.1, 21.1'deki ortalama değerler incelendiğinde ön lisans mezunlarının iş doyumu etkenlerinden iş ve niteliği ($\bar{X}$:49,5000) ,ücret ve yan ödemeler ($\bar{X}$:19,7500), yönetim ve değerlendirme ($\bar{X}$:30,0000), çalışma şartları ($\bar{X}$:10,0000), kişiler arası ilişkiler ($\bar{X}$:29,7500) etkenlerine dönük beklentilerinin diğer gruplara oranla daha yüksek olduğu , lisans mezunlarının ise örgütsel ortam ve sosyal konum ($\bar{X}$:34,0769) etkenine dönük beklentilerinin diğer gruplara oranla daha yüksek olduğu, diğer okullardan mezun ilköğretmenlerinin ise gelişme ve yükselme imkanları($\bar{X}$:24,5000) etkenine dönük beklentilerinin diğer gruplara oranla daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

1.4.Branş ve İş Doyum Düzeyleri

TABLO - 23
GERÇEKLEŞME DERECEŚİ PUANLARININ BRANŞLARA GÖRE FARKLILIĞININ
VARIYANS ANALİZİ

Değişken varyansın kaynağı	S.D.	Toplam Kareler	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık Düz.
Nitelik 1 Branş					
Gruplar arası	4	72,282	18,071	1,441	,228
Gruplar içi	81	1016,055	12,544		
Toplam	85	1088,337			
Ücret 1 Branş					
Gruplar arası	4	22,109	5,527	1,342	,262
Gruplar içi	81	333,612	4,119		
Toplam	85	355,721			
Yönetim 1 Branş					
Gruplar arası	4	18,362	4,591	,672	,613
Gruplar içi	81	553,371	6,832		
Toplam	85	571,733			
Gelişme 1 Branş					
Gruplar arası	4	6,558	1,640	,310	,871
Gruplar içi	81	428,663	5,292		
Toplam	85	435,221			
Çalışma 1 Branş					
Gruplar arası	4	3,988	,997	1,061	,381
Gruplar içi	81	76,105	,940		
Toplam	85	80,093			
İlişki 1 Branş					
Gruplar arası	4	11,708	2,927	,393	,813
Gruplar içi	81	602,722	7,441		
Toplam	85	614,430			
Ortam 1 Branş					
Gruplar arası	4	22,142	5,535	1,162	,334
Gruplar içi	81	385,951	4,765		
Toplam	85	408,093			

Tablo 23'de görülebileceği gibi, araştırmaya katılan değişik branşlarda görevli ilkokul öğretmenlerinin, iş doyumu etkenine yönelik gerçekleştirme derecesi bakımından varyans analizi yoluyla karşılaştırılmış, bu analize kaynak teşkil eden verilere göre aralarında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Bu sonuca göre, ilkokul öğretmenlerinin değişik branşlarda görev yapmaları onların iş doyum düzeylerinde bir fark yaratmadığı ve herkesin , branşlar açısından aynı görüşü paylaştıkları söylenebilir.

Bu bulgunun nedeni ise, ilkokul öğretmenlerinin Türk Öğretmen Koleji'nde branşlaşırken aynı ortamda olmaları, ilk üç yılda dersleri birlikte almaları ve son yıl ise yine branş derslerinin birlikte almasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Bu sayılan nedenlerden dolayı öğretmenler birbirleri arasında bir fark olduğunu düşünmediklerinden branş öğretmenliği yapmaktan rahatsızlık duymamaktadırlar.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular ile bu bulgular ışığında ileri ülen öneriler üzerinde durulmaktadır.

Sonuç

İlkokul öğretmenlerinin, iş doyumu etkenlerinden; iş ve niteliği, ücret ve yan emeler, yönetim ve değerlendirme, gelişme ve yükselme imkanları, çalışma şartları iler arası ilişkiler, örgütsel ortam ve sosyal konum etkenlerinden; iş doyum zeylerini tesbit etmeyi amaçlayan bu araştırmanın sonuçları aşağıda irtilmektedir.

1.İlkokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri

İlkokul öğretmenleri iş doyumu etkenlerinden; iş ve niteliği, ücret ve yan emeler, yönetim ve değerlendirme, gelişme ve yükselme imkanları, çalışma şartları iler arası ilişkiler, örgütsel ortam ve sosyal konum etkenlerinden elde ettikleri yum düzeyleri aşağıda verilmiştir.

- 1.1. İlkokul öğretmenleri görevini gereğine uygun olarak yapabilmek için çalıştıkları ortamın fiziksel şartlarının uygun olmadığı konusunda fikir birliği içinde bulunmaktadır.
- 1.2. İlkokul öğretmenleri kişiler arası ilişkilerde, kişisel problemlerini paylaşacak arkadaş bulamadıklarını belirtmişlerdir,
- 1.3. İlkokul öğretmenleri arasında terfi mekanizmasının adil olarak çalışmadığı görüşü hakim durumdadır,
- 1.4. İlkokul öğretmenleri yöneticileri tarafından kendilerine eşit davranılmadığı düşüncesindedirler;
- 1.5. İlkokul öğretmenleri aldıkları maaşın yaptıkları işe orantılı olmadığını düşünmektedirler,
- 1.6. İlkokul öğretmenleri okul yöneticilerinin bazı durumlarda kendilerine demokratik davranmadıkları ve tutarsız davranışlar sergiledikleri kanısındadırlar.

2. Cinsiyet ve İş Doyumu

Cinsiyete göre ilkökul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. İlkokul öğretmenlerinin cinsiyete göre iş doyumunda aynı düzeyde oldukları ileri sürülebilir.

3. Kıdem ve İş Doyumu

Kıdeme göre ilkökul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında, anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu sonuca göre kıdemin iş doyumunda belirleyici bir değişken olmadığı sonucuna varılabilir.

4. Hizmet Öncesi Alınan Eğitim ve İş Doyumu

Hizmet öncesi alınan eğitime göre ilkökul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamakla birlikte; İlkokul öğretmenleri arasında bulunan ön lisans mezunları diğer öğretmenlere nazaren daha fazla iş doyumunu yaşamaktadırlar.

5. Branş ve İş Doyum Düzeyi

Branşa göre ilkökul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında, anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu sonuca göre branş iş doyumunda belirleyici bir değişken olmadığı sonucuna varılabilir.

Ayrıca ankette yer alan açık uçlu soruya öğretmenlerimiz kayda değer bir cevap vermedikleri için hiçbir durumda bu soru değerlendirilmemiştir.

Öneriler

İlkokul öğretmenlerinin iş doyum etkenlerine yönelik iş doyum düzeyleri bu araştırmanın bulguları ile ortaya konmuş ve gerekli yorumlar getirilmiştir.

Aşağıda, araştırma bulgularının ışığında ileri sürülebilecek öneriler maddeler halinde sıralanmaktadır.

1. İlkokul öğretmenlerinin çalışma ortamlarında iyileştirmeler yapılması gerekmektedir.

2. İlkokul öğretmenlerinin kişiler arası ilişkilerde, kişisel problemlerini paylaşacak arkadaş bulamamaktadırlar, bu da kanımca öğretmenlerin bencilleşmesinden ileri gelmektedir; bunun düzeltilmesi için; psikoloji içerikli hizmetiçi eğitim programları düzenlenmelidir.
3. İlkokul öğretmenlerinin terfileri yapılırken kişilerin aldığı eğitime, kendilerini geliştirip geliştirmediklerine ve yapılan sınavlarda aranan kriterlerin açıkça ortaya konması ve sonuçların şeffaf bir şekilde herkese gösterilmesi gerekmektedir.
4. İlkokul öğretmenleri amirleri tarafından kendilerine eşit davranılmadığı düşüncesindedirler. Bu görüşe göre terfi sisteminin gözden geçirilmesi gerekmektedir.
5. İlkokul öğretmenlerinin maaşları gözden geçirilmelidir.
6. Asıl amacı eğitsel çabaların geliştirilmesi olan çağdaş bir denetim anlayışı uygulanmalıdır.

KAYNAKÇA

AKSAYAN, Seçil

1990

"Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan

Hemşirelerin İş Doyum Etkenlerinin İncelenmesi"

(Yayınlanmamış Doktora Tezi)

İstanbul:İ.Ü.Sağlık Bilimleri Enstitüsü

ALIÇ, Mehmet

1985

"Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmen Morali

Arasındaki İlişkiler"

(Yayınlanmamış Doktora Tezi)

Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

ARMSTRONG, Micheal

1993

"Personal Management Practice"

London: Kogan Page Limited, Fourth Edition.

AYDIN, Mustafa

1986

"Eğitim Yönetimi"

Ankara: Hatipoğlu Yayınevi, 2. Baskı

BALCI, Ali

1985

"Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu"

(Yayınlanmamış Doktora Tezi)

Ankara: Ankara Üniversitesi.

BARNARD, Chester I.

1938

"The Functions of the Executive"

Massachusetts: Harvard University Press.

BAŞAR, Hüseyin

1994

"Eğitim Denetçisi"

Ankara: Pegem Yayınları. 3.Basım.

AŞARAN, İ. Ethem

1982 **"Örgütsel Davranış"**

İLEN, Mürüvvet

1992 **"Eğitimde Verimliliğe Öğretmenin Kişilik Özelliklerinin Etkisi"**
H.Ü.Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı 8.

ÖLÜKTEPE, F.Eren

1993 **"Kamu Örgütlerinde İş Tatmini"**
(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.)
Erzurum Atatürk Üniversitesi.

BURSALIOĞLU, Ziya

1994 **"Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış"**
Ankara:Ankara Üniversitesi Basımevi.

DAVIS, Keith.

1982 **"İşletmelerde İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış"**
(Çev. Kemal Tosun ve Diğerleri)
İstanbul: İstanbul Matbaası.

EREN, Erol

1991 **"Yönetim ve Organizasyon"**
İstanbul: Küre ajans.

EVANS, A.G. ve J.M. Maas.

1969 **"Job Satisfaction and Teacher Militancy: Some Teacher Attitudes"**
Illions: The Interstute Printers and Puplishers, Inc.

FIDAN, N. ve M. Erden

1995 **"Eğitime Giriş"**
Ankara. Meteksan Matbaacılık.

EK, Kurthan

1970

"Yönetim"

Ankara: A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

TZELS, J.W. ve E.G. Guba

1971

"Social Behavior and the Administrative Process"

Selected Readings on General Supervision.

London: The Macmillan Company.

LIMER, B.M

1961

"Industrial Psychology"

Mc. Graw Hill. New York.

UION, R.M

1958

"Industrial Morale – The Problems of Terminology"

Personnel Psychology. Vol 11.

UPTA, N. ve G.D Jenkins

1983

"Tardiness as a Manifestation of Employee With Drewell"

Journal of Business Research, Vol 11.

ÜNBAI, İlhan

1999

"İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği)"

(Yayınlanmamış Doktora Tezi)

Ankara : Hacettepe Üniversitesi.

ACHETT R.D. ve R. M. Guion

1984

"A Revaluation of The Absenteeism – Job Satisfaction Relationship"

Organizational Behavior and Human Performance. Vol 35.

PIN, A.W. ve B. J. Winner

- 1957 **"A Factorial Study of the Leader Behavioral Desription"**
Ohio State University, Colombus, OH.

AL, Alişan

- 1992 **"İlköğretim Uygulamalarında Eğitim Teknolojisinden Yararlanma Olanakları"**
H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı 8.

Y, K. ve Miskel

- 1991 **"Educational Administration. Theory, Research and Practice"**
New York: Third Edition, Random House

REBINIAK, G. Lawrance ve M.Roteman

- 1973 **"A Study of the Reletionship Between Need Satisfaction and Abstenteeism Among Managerial Personnel"**

IS, B. Ve G. Barret

- 1972 **"Some Relations Between Job and Life, Satisfaction and Job Importance"**
Journal of Applied Psychology, August.

AĞITÇIBAŞI, Çiğdem

- 1992 **"İnsan ve İnsanlar"**
3.Baskı Cem Ofset.

ARASAR, Niyazi

- 1993 **"Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler"**

KATZ, D. Ve R.L. Khan

- 1977 **"Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi"**
(Çev. Halil Can ve Diğerleri)
Ankara: Doğan Basımevi.

Y.A, Y.Kemal

- 1982 **"Kişilerin Tutumları ve Güdülenme Konusundaki Bildiriler
Üzerine Yorum"**
Yönetim Psikolojisi II. (TODAİE):286.

TC Öğretmenler Yasası

OOTZ, H. Ve H.Weirich

- 1988 **"Management"**
New York: Ninth Edition. Mc Graw Hill Book Company.

ORKUT, Hüseyin

- 1987 **"Üniversitelerde Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu
ve Örgütle Özdeşleşmesi"**

RECH, D. ve R.S. Crutchfield

- 1948 **"Sosyal Psikoloji: Teori ve Sorunlar"**
(Çev. Erdoğan Güçbilmez ve Diğerleri)
Ankara: Sevinç Matbaası.

AWLER, E. ve W.Porter

- 1967 **"The Effect of Perfonmance on Job Satisfaction"**
Industrial Relations, Vol 7, Oct.

OCKE, Edwin A.

- 1976 **"The Nature and Causes of Job Satisfaction"**
Handbook of Industrial and Organizational Psychology
Chicago: R. and Mc Nally. pp: 1297 – 1349

ÖNSOY, Rıfat

- 1993 **"Türkiye'de İlköğretim Sempozyumu Açış Konuşması"**
H.Ü.Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı:8.

ZDAYI, Nurhayat

1990

"Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi"

ZDEMİR, Servet

1994

"Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitiminde Üniversitelerden Beklenen Roller"

Evtepe Eğitim Yönetimi. Yıl:1 Sayı:2 Bahar.

DZÜNEL, K.Ş.

1996

"Eğitimde Verimlilik Nasıl Sağlanır? – İlköğretimde Verimlilik"

Anahtar 8(92) . Ankara:MPM Yayınları

PAKNADEL, Canan A.

1988

"Örgütsel İklim ve İş Doyumu"

(Yayınlanmamış Doktora Tezi)

Ankara:H.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

REITZ, H. Joseph.

1986

"Behavior in Organizations."

Illinois: Richard D. Irwin. Inc.

SASSE, Gennie R.

1981

"Person To Person"

Texas: Bennett Publishing Company. Third Revised Edition.

HEIN, Edgard H.

1978

"Örgüt Psikolojisi"

(Çev Mustafa Tosun)

RGIOVANNI, T. ve F.Carver

1973

"The New School Executive: A Theory of Administration."

New York: Dood, Mead and Company Inc.

UTERMAISTER, A. Robert.

1970

**"Employee Performance and Employee Need Satisfaction:
Which Comes First?"**

California Management Review, Summer.

ELMAN, Nursel

1987

**"İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşma Duygusu ile Olan
İlişkisi"**

(Yayımlanmamış Doktora Tezi) İstanbul : İstanbul Ü.

URGUT, İhsan

1992

"İlköğretimde Nitelik Sorunu"

H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı 8.

UTUN, Cahit

1978

"Personel Yönetimi"

TÜRKEL, Süleyman

1982

"Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Yönetim Anlayışı"

Hacettepe Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
Dergisi, 11:21

VROOM, Victor H.

1964

"Work and Motivation"

New York: John Wiley and Sons Inc.

ANOUS, John P.

1974

"A Causal Correlational Analysis of the Job Satisfaction and Performance Relationship"

Journal of Applied Psychology, April.

ATERS, L. K. ve D. Roach

1971

"Relationship Between Job Attitudes and Two Forms of Withdrawal From the Work Situation"

Journal of Applied Psychology, Vol 55.



**KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
MİLLÎ EĞİTİM VE KÜLTÜR BAKANLIĞI**

Yayı: E.53/2002

Lefkoşa, 30 Mayıs 2002

**n. Neriman Vamık
nt. İlker Karter İlkokulu Öğretmeni,
kele.**

Bakanlığımız, İlköğretim Dairesi Müdürlüğü'ne bağlı okullarda görev yapan okul öğretmenlerine yönelik olarak hazırlamış olduğunuz anket soruları Bakanlığımız, Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğünce değerlendirilmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda anketin uygulanması uygun görülmüştür. Ancak, anket uygulanmadan önce anketin uygulanacağı okulun bağlı bulunduğu İlköğretim Dairesi Müdürlüğü ile istişarede bulunulup, anketin hangi okulda ne zaman uygulanacağını birlikte saptanması gerekmektedir.

Bilgi edinilmesini ve anket uygulandıktan sonra sonuçların *Bakanlığımız Talim Terbiye Dairesi Müdürlüğü'ne* ulaştırılmasını saygı ile rica ederim.


**Rüstem Akyön
Müsteşar**

- Dağıtım:** (Bilgi ve gereği için)
- Teftiş Dairesi Müdürlüğü
 - İlköğretim Dairesi Müdürlüğü
 - Talim Terbiye Dairesi Müdürlüğü (Bilgi için)

C/

ANKET FORMU

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırmanın amacı, işinizin niteliği çalışma şartları, yönetim ve değerlendirme, elme ve değişme imkanları gibi işinizin değişik boyutlarına ilişkin isteklerinizi ve bu erinizin gerçekleşme derecesini bulmaya çalışmaktır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır: I. bölümde kişisel bilgiler, II. Bölümde görüşlerinizi meniz istenmektedir.

Aşağıda maddeler halinde, işinizin değişik boyutları açıklanmaya çalışılmıştır. Sizden en. Maddelerin ifade ettikleri katılma derecesinden size uygun düşen seçeneğin sindaki parantez () içine 'X' işareti koyarak işaretlemenizdir.

Lütfen anket sorularını dikkatlice okuyarak tüm soruları cevaplayınız. İsminiz ırmada yayınlanmayacaktır.

İlgi ve katkılarınızdan dolayı teşekkür eder en derin saygılarımı sunarım.

Şehit İlker Karter İlkokulu
İskele

Neriman Vamık
Yakın Doğu Üniversitesi
Eğt. Yön. Den. ve Eko.
Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I KİŞİSEL BİLGİLER

I. Cinsiyetiniz?

- ☐1. Kadın
- ☐2. Erkek

II. Biranşınız?

- ☐1. Sınıf öğretmeni
- ☐2. İngilizce öğretmeni
- ☐3. Resim öğretmeni
- ☐4. Beden eğitimi öğretmeni
- ☐5. Müzik öğretmeni

III. En son mezun olduğunuz okul?

- ☐1. Türk Öğretmen Koleji
- ☐2. Ön Lisans
- ☐3. Lisans
- ☐4. Lise
- ☐5. Başka varsa

IV. Meslekteki kıdeminiz?

- ☐1. 5 yıl ve daha az
- ☐2. 6-10 yıl
- ☐3. 11-15 yıl
- ☐4. 16-20 yıl
- ☐5. 21-25 yıl
- ☐6. 25 yıl ve üstü

II. BÖLÜM

I. İŞ VE NİTELİĞİ

Katılma Derecesi

Hiç Az Orta Çok Tam
() () () () ()

1. İşim, yaratıcılık,yeni bilgiler öğrenme ve becerilerimi geliştirmelidir.
2. İşim, kurum içinde ve kurum dışında saygınlık kazandırmalıdır.
3. İşimle ilgili yetki ve sorumluluk dağıtımı dengeli olmalıdır.
4. İşimi severek yapmalıyım.
5. İşimde rahat ve serbest çalışmalıyım
6. İşim,başarı duygusu vermelidir.
7. İşim,monoton olmamalıdır.
8. İşimde sürekli yer değiştirmemeliyim.
9. İşim, işyeri dışına (eve) taşmamalıdır.
10. İşim,kuruma katılmadan önceki beklentilerime cevap vermelidir.

() () () () ()
() () () () ()
() () () () ()
() () () () ()
() () () () ()
() () () () ()
() () () () ()
() () () () ()
() () () () ()
() () () () ()

II. ÜCRET VE YAN ÖDEMELER

Katılma Derecesi

Hiç Az Orta Çok Tam
() () () () ()

11. Görevimle ilgili olarak almakta olduğum maaş yeterli olmalıdır.
12. Maaşım eğitim düzeyime orantılı olmalıdır.
13. Maaş dışı ödemeler (yolluk,yevmiye vb.)yeterli ve zamanında ödenmelidir.
14. Evlilik,doğum,ölüm,tedavi yardımı gibi yardımlar yeterli olmalıdır.

() () () () ()
() () () () ()
() () () () ()
() () () () ()

III.YÖNETİM VE DEĞERLENDİRME

Katılma Derecesi

Hiç Az Orta Çok Tam
() () () () ()

15. Amirlerimden işimi daha iyi yapabilmem için destek görmeliyim.
16. Önemli üzüntülü ve sevinçli anlarımda amirlerim durumumla ilgilenmeli ve bunları paylaşma isteği gösterilmelidir.
17. Amirlerim yaptığım işlere güven göstermelidir.
18. Amirlerim davranışlarında tutarlı olmalıdır.
19. Amirlerim işlerimi objektif ve demokratik değerlendirmelidir.
20. Görevimi gereklerine uygun olarak yaptığımda amirlerimce takdir edilmeliyim

() () () () ()
() () () () ()
() () () () ()
() () () () ()
() () () () ()
() () () () ()

VII. ÖRGÜTSEL ORTAM VE SOSYAL KONUM

Katılma Derecesi
Hiç Az Orta Çok Tam

- 34. Beni etkileyen kararların alınmasında kararlara katılma imkanı verilmelidir. () () () () ()
- 35. Kurumumda, kurum amaçları ile personelin ihtiyaçları arasında denge gözletilmelidir. () () () () ()
- 36. İşgörenler arasında eşitlik ilkesi uygulanmalıdır. () () () () ()
- 37. Kurumumda çok yönlü bir iletişim ağı kurulmalıdır. () () () () ()
- 38. Kurumumda iletişim kanalları açık olmalıdır. () () () () ()
- 39. İşimden ve çalıştığım kurumdan gurur duymalıyım. () () () () ()
- 40. İşimin anlamlı bir iş olduğuna inanmalıyım. () () () () ()

41. Belirtmek istediğiniz başka görüş ve düşüncelerinizi buradan başlayarak aşağıya yazabilirsiniz.

.....

.....

.....

.....

.....