

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



OKUL DÖNÜŞÜMÜNÜN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

FERHAT YILMAZ

**İşletme Anabilim Dalı
İşletme Yönetimi Bilim Dalı**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. HAMİDE ERTEPINAR

MAYIS-2015

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



OKUL DÖNÜŞÜMÜNÜN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

FERHAT YILMAZ

Y1112.040073

İşletme Anabilim Dalı
İşletme Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. HAMİDE ERTEPINAR

MAYIS-2015



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı Y1112.040073 numaralı öğrencisi **Ferhat YILMAZ**'ın "OKUL DÖNÜŞÜMÜNÜN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 12.06.2015 tarih ve 2015/12 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından **ayb. l.p.** ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak **kabul** edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :14/07/2015

1)Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hamide ERTEPINAR

.....
.....

2) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Nesrin KALE

.....
.....

3) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Ganime AYDIN

.....
.....

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Okul Dönüşümünün Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlişkisi ” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

26/03/2015

Ferhat YILMAZ

Değerli eşime, sevgili kızıma ve aileme

ÖNSÖZ

Bilim ve Teknolojide meydana gelen gelişmeler günümüzde iş yapış şekline de değişimler meydana getirmiştir. Çağın değişimine paralel olarak meydana gelen değişimler insanı merkeze almış ve duygu, düşünce, sağlık vb. insan özellikleri önemli hale gelmiştir.

Yapılan bu çalışmada da bireylerin genel anlamda okul dönüşümünden ne düzeyde etkilendikleri, okul dönüşümünün iş doyumu ile ilişkisi incelenmiştir.

Hazırladığım bu çalışmamın her anında değerli vakitlerini bana ayıran, uzun süren çalışmamda bıkmadan yardımlarını sürdüren ve desteklerini benden esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Hamide ERTEPINAR'a, ölçeğini kullandığım değerli araştırmacılara, araştırma amaçlı kullanılan anketleri uyguladığım okul yönetici, öğretmen ve çalışanlara ve ayrıca her zaman yanımda olan ailem ve değerli eşime sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

15/07/2015

Ferhat YILMAZ

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
YEMİN METNİ	iv
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGE LİSTESİ	x
ŞEKİL LİSTESİ	xi
KISALTMALAR	xii
OKUL DÖNÜŞÜMÜNÜN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ	xiii
ÖZET	xiii
RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL TRANSFORMATION AND TEACHER'S JOB SATISFACTION	xiv
ABSTRACT	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Alt Problemler	2
1.3. Sayıtlılar	3
1.4. Sınırlılıklar	3
1.5. Önem	3
1.6. Tanımlar	3
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
2.1. Okul Dönüşümü	5
2.2. Sınıf Öğretmeni ve Sınıf Öğretmeninin Görevleri	5
2.3. Öğrenciye Karşı Öğretmenlerin Tutumları	6
2.4. Öğretmen Tutumları	6
2.4.1. Otoriter Tutum	6
2.4.2. İlgisiz Tutum	7
2.4.3. Demokratik Tutum	8
2.5. Öğretmenlerin Örnek Alması Gereken Davranışlar	10
2.5.1. Güven	10
2.5.2. Demokrasi	11

2.5.3.	Hoşgörü.....	12
2.5.4.	Adalet.....	13
2.6.	Olumsuz Öğrenci Davranışları.....	13
2.7.	İş Tatmini.....	15
2.7.1.	İş tatmini tanımı ve önemi.....	15
2.7.2.	Tatminine Etki Eden Faktörler.....	16
2.7.2.1.	Bireysel Faktörler.....	16
2.7.2.2.	Örgütsel Faktörler.....	18
2.7.2.3.	Çevresel Faktörler.....	20
2.7.3.	Yüksek İş Tatmini Sağlamanın Faydaları.....	20
2.7.3.1.	Verimlilik.....	20
2.7.3.2.	Motivasyon.....	20
2.7.3.3.	Örgütsel Bağlılık.....	21
2.7.3.4.	Örgütsel Vatandaşlık.....	21
2.7.4.	İş Tatmini İle İlgili Kuramlar.....	21
2.7.4.1.	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	22
2.7.4.2.	Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.....	22
2.7.4.3.	Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	23
2.7.4.4.	David McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı.....	24
2.7.4.5.	V.H Vroom'un Limit Bekleyiş Kuramı.....	25
2.7.4.6.	Adelfer'in ERG (VİG) Kuramı.....	25
2.7.5.	İş Tatmini Sonuçları.....	26
2.7.5.1.	İş Tatmininin Başarıya Etkisi.....	26
2.7.5.2.	İş Gücü Devir Artışı.....	26
2.7.5.3.	İş Tatmini ve Tükenme.....	26
3.	İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	27
4.	YÖNTEM.....	30
4.1.	Araştırmanın Amacı.....	30
4.2.	Araştırmanın Modeli.....	30
4.3.	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	30
4.4.	Araştırmanın Sınırlılıkları.....	31

4.5. Araştırma Verilerinin Toplanması.....	31
4.6. Verilerin analizi	31
Veriler analiz edilmeden önce test normallik dağılımı incelenmiştir	31
5. ANALİZ.....	33
5.1. Güvenilirlik Analizi	33
5.2. Bulgular.....	33
5.2.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular	34
5.2.2. Ölçeğe Ait Bulgular	38
5.2.3. Karşılaştırmalara İlişkin Bulgular	40
5.2.4. Nitel bulgular.....	43
6. SONUÇ, TARTIşMA ve ÖNERİLER.....	45
KAYNAKLAR.....	51
EKLER	55

ÇİZELGE LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 4.1: Normallik Dağılımı	333
Çizelge 5.1: Güvenirlilik Analizi Sonuçları Çizelgesi.....	33
Çizelge 5.2: Yaş Değişkenine Ait Frekans Yüzde Çizelgesi	34
Çizelge 5.3: Cinsiyet Değişkenine Ait Frekans Yüzde Çizelgesi	34
Çizelge 5.4: Medeni Durum Değişkenine Ait Frekans Yüzde Çizelgesi	35
Çizelge 5.5: Aylık Toplam Gelir Değişkenine Ait Frekans Yüzde Çizelgesi.....	35
Çizelge 5.6: Eğitim Durumu Değişkenine Ait Frekans Yüzde Çizelgesi	36
Çizelge 5.7: Kamudaki Hizmet Süresi Değişkenine Ait Frekans Yüzde Çizelgesi	36
Çizelge 5.8: Görev Değişkenine Ait Frekans Yüzde Çizelgesi.....	37
Çizelge 5.9: Branş Değişkenine Ait Frekans Yüzde Çizelgesi	37
Çizelge 5.10: Atanma Durumu Değişkenine Ait Frekans Yüzde Çizelgesi.....	38
Çizelge 5.11: İş Tatmin Ölçeğine Ait Ortalama ve Standart Sapma Çizelgesi	38
Çizelge 5.12: İş Tatmin Ölçeği ile Yaş Değişkeni Açısından Farklılaşma Çizelgesi	40
Çizelge 5.13: İş Tatmin Ölçeği ile Cinsiyet Değişkeni Açısından Farklılaşma Çizelgesi.....	40
Çizelge 5.14: İş Tatmin Ölçeği ile Medeni Durum Değişkeni Açısından Farklılaşma Çizelgesi.....	41
Çizelge 5.15: İş Tatmin Ölçeği ile Aylık Toplam Gelir Değişkeni Açısından Farklılaşma Çizelgesi.....	41
Çizelge 5.16: İş Tatmin Ölçeği ile Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Farklılaşma Çizelgesi.....	42
Çizelge 5.17: İş Tatmin Ölçeği ile Kamudaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Farklılaşma Çizelgesi.....	42
Çizelge 5.18: İş Tatmin Ölçeği ile Görev Değişkeni Açısından Farklılaşma Çizelgesi	43
Çizelge 5.19: İş Tatmin Ölçeği ile Atanma Durumu Değişkeni Açısından Farklılaşma Çizelgesi.....	43

ŒEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Œekil 2.1: İstenmeyen Öğrenci Davranışlarına Neden Olan Kaynaklar	14
Œekil 2.2: Herzberg'in İkili Etken Kuramı.....	23
Œekil 2.3: Vroom'un Bekleyiş Teorisi.....	25

KISALTMALAR

MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
İD	: İş Doyumu
İDÖ	:‘İş Doyum Ölçeği’

OKUL DÖNÜŞÜMÜNÜN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ

ÖZET

30.03.2012 Tarihinde yapılan yasal düzenlemelerle zorunlu eğitim 8 yıldan 12 yıla çıkarılmış ve ilköğretim okulları ilkokul ve ortaokul olarak ikiye ayrılmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin okul dönüşüm programı ile ilişkili olarak değişip değişmediği literatürde merak edilen ve araştırılması gereken konulardan biridir.

Yapılan bu çalışmada genel anlamda öğretmenlerin okul dönüşümlerine yönelik algıları tespit edilmeye ve bu algıların iş doyumuna ile ne düzeyde ilişkili olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

İstanbul İli Bakırköy, Zeytinburnu, Bağcılar ve Fatih İlçelerindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu öğretmenler arasından seçilen 149 öğretmen de araştırmanın örneklemini teşkil etmektedir.

Mevcut amaca ulaşmak üzere Minnesota iş tatmin ölçeği ve okul dönüşümü ile ilgili bir mülakat formu uygulanmıştır. Anket sonuçları SPSS 20 programına girilerek mülakat sonuçları ile birlikte değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin genel olarak okul dönüşüm programı hakkında olumlu görüş bildirdikleri ve iş tatmin düzeylerinin de olumlu olduğu görülmüştür.

Anahtar sözcükler: Okul dönüşümü, öğretmen, iş doyumuna.

RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL TRANSFORMATION AND TEACHER'S JOB SATISFACTION

ABSTRACT

Compulsory education has been increased from 8 years' to 12 years' by legal arrangements and primary schools have been separated into two as primary school and secondary school since 3 March , 2012. The subject which has been wondered about and has to be studied on in education literature is whether teachers' occupational satisfaction levels have changed or not related with school transition programme.

In this research, teachers' perception towards school transition will be identified in general and on which level these perceptions are related with their occupational satisfaction will also be defined.

The teachers employed in primary and secondary schools in Bakırköy, Zeytinburnu, Bağcılar and Fatih, the districts in city of İstanbul, consist of the research population.149 Teachers who have been selected among these teachers constitute research sample.

In order to reach the goal, Minnessota Occupational Satisfaction Questionnaire and an interview form related with school transition programme have been implemented. Questionnaire results have been entered on SPSS20 programme and also have been evaluated with interview results. In general, teachers have declared positive opinion about school transition programme and it's also been observed that their occupational satisfaction level is positive.

Keywords: school transition, teacher, occupational satisfaction

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Bilim ve teknolojinin gelişimine bağlı olarak eğitimde dönüşüme uğramış ve klasik yöntemler gittikçe yerini daha modern tekniklere bırakmıştır. Bu bağlamda, okullar da bu değişime bağlı olarak dönüşüme uğramaktadır. Dünyada meydana gelen bu değişimlere paralel olarak Türkiye’de de değişimler meydana gelmiştir.

Türkiye Milli Eğitim Bakanlığı, 2012 yılından itibaren eğitim sisteminde 4+4+4 uygulamasını yürürlüğe koymuştur. Bu uygulamaya göre zorunlu eğitim 4 yıl süreli ilkokul, 4 yıl süreli ortaokul ve 4 yıl süreli lise eğitimini kapsamaktadır. Türkiye’de eğitim sistemi konusunda sıkça değişiklik yapılması ve en son uygulamaya başlanan 4+4+4 sistemi konusunda ilköğretim kademesindeki öğretmenlerin iş tatminleri tartışılmıştır.

İş tatmini işgücünün çalıştığı ortamda yaptıkları eylemlere karşı gösterdikleri psikolojik ve duygusal tepkilerden meydana gelmektedir. Bireyler çalıştıkları ortamlarda karşılaştıkları sorunlara karşı duygusal anlamda tepki verirler. Bu duygusal tepkiler zamanla iş doyumu veya doyumsuzluğunu meydana getirir. Öğretmenlerde iş tatmini genel olarak yaptıkları mesleğe karşı kendilerinde var olan tutumdan meydana gelir. Yaptıkları mesleğe karşı olumlu tutuma sahip öğretmenlerin zamanla olumlu iş tatmini yaşadıkları görülmektedir.

Yapılan araştırmalarda çalışanların kendi işlerinde elde ettikleri tatminin, onların çalışma hayatlarına dönük mutluluklarını, genel yaşam ile ilgili her türlü davranış ve tutumları, diğer kişilerle olan ilişkilerini, kendi ruhsal ve fiziksel sağlıklarını olumlu veya olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden etkilendikleri, bunun yanı sıra, işe devamsızlık, kayıtsızlık, olumsuzluk, işi yavaşlatma, işten ayrılma ve benzeri savunma davranışları gibi hizmetin etkinliği görülmektedir (Erdem, 2006).

Yapılan bu araştırmada genel anlamda öğretmenlerin okul dönüşümlerine yönelik algıları tespit edilecek ve bu algıların iş doyumu ile ne düzeyde ilişkili olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

İlk bölümde 4+4+4 eğitim sistemi ve okul dönüşümü hakkında geniş bir bilgi verilmiş, öğretmenlik ve sınıf öğretmenleri hakkında tanımlamalar yapılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin tutumlarına da değinilerek öğretmenlerin yapması ve kaçınması gereken davranışlar hakkında açıklamalar yapılmıştır.

İkinci bölümde ise iş tatmini konusuna yer verilmiştir. İş tatmini konusunda geniş bir tanımlama yapıldıktan sonra iş tatmin araçlarından bahsedilmiştir. İş tatmini kuramlarına değinilmiş; Maslow, Herzberg, Adams, McClelland, Vroom ve Adelfer'in iş tatmini kuramları ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde ilgili araştırmalar, dördüncü bölümde ise analiz bölümü öğretmenlerin iş tatminleri konusunda yapılan araştırma ve bunun analiz kısmı yer almıştır. Beşinci bölümde ise sonuç ve önerilere değinilmiştir.

1.2. Alt Problemler

Yapılan bu araştırmada öğretmenlerin okul dönüşümüne yönelik algıları ile bu algıların iş tatmini ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçlara bağlı olarak belirlenen problemin alt problemleri şu şekilde belirlenmiştir:

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri nasıldır?
- Öğretmenlerin okul dönüşümüne yönelik algıları nasıldır?
- Olumlu/olumsuz algıya sahip öğretmenlerin iş doyumları farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin İş doyum düzeylerini belirlemeye ilişkin verdikleri cevapların ortalama puanları
 - Yaş,
 - Cinsiyet,
 - Medeni durum,
 - Aylık toplam gelir,
 - Eğitim Durumu,
 - Toplam hizmet süresi,
 - Görev,
 - Branş,
 - Görev yeri değişikliği (atanma), değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

1.3. Sayıtlar

• Araştırmada kullanılan iş doyumunu ölçme ölçeği ile okul dönüşümü anketine öğretmenlerin verdikleri cevapların onların gerçek düşüncelerini yansıttığı varsayılmaktadır.

• Araştırma için kullanılan anket ile ölçeğin yapılan araştırmanın genel amacına ulaşmakta yeterli olduğu varsayılmaktadır.

1.4. Sınırlılıklar

- Yapılan bu araştırma 149 kişilik örneklem grubunda yer alan katılımcının anket ve ölçümlere verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.
- Araştırma için seçilen örneklem grubun evreni yeteri düzeyde temsil ettiği düşünülmektedir.

1.5. Önem

İnsan hayatının azımsanmayacak kadar ciddi zaman dilimi iş yeri ve ortamında geçip gitmektedir. Burada geçirdiği zaman diliminde insanın hissetmiş olduğu tatmin tüm hayatını etkilemekte ve iş dışında geçirdiği zamanı da etkilemektedir. İnsanın psikolojik ve ruhsal anlamda kendini iyi hissetmesi iş ortamındaki verimliliğini her zaman arttıracaktır. Bu bağlamda çalışanların yüksek bir iş doyumuna sahip olması önemlidir. Yapılan bu çalışmada okul dönüşümünün iş doyumunu ile ilişkisi incelenmiştir.

30/03/2012 Tarihinde yapılan yasal düzenlemelerle zorunlu eğitim 8 yıldan 12 yıla çıkarılmış ve ilköğretim okulları ilköğretim ve ortaokul olarak ikiye ayrılmıştır. Okul dönüşüm programı yapılan bu düzenlemenin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi literatürde merak edilen ve araştırılması gereken konulardan biridir. Yapılan bu çalışma ile okul dönüşümünün iş doyumunu ile ilişkisi tespit edileceğinden önemlidir.

1.6. Tanımlar

Araştırmanın bu bölümünde okul dönüşümü ve iş doyumuna ilişkin bazı tanımlar yer almaktadır.

- **Eğitim:** Literatürde eğitim ile ilgili birçok tanımın mevcut olmasına karşın, eğitim genel anlamda bireyde istendik yönlü kalıcı izli davranış değiştirme süreci olarak ifade edilmektedir.
- **Okul:** Genel anlamda eğitim ve öğretim faaliyetlerinin gerçekleştiği mekan olarak tarif edilebilir.

- **İş Doyumu:** Herhangi bir işe karşı işgörenin geliştirdiği bireysel ve duygusal tutumların tamamıdır.
- **Okul Dönüşümü:** İlköğretim okullarının ilkokul ve ortaokul olarak ayrılmasını ifade etmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Okul Dönüşümü

İlköğretim okullarının ilkokul ve ortaokul olarak ayrılması (Okul Dönüşümü); 11/4/2012 tarihli ve 28261 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu tarihten itibaren 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda değişikliğe gidilmiştir. Yapılan değişiklikler sonrasında Türkiye Cumhuriyeti eğitim sistemi 4+4+4 olarak formüle edilmiştir. Bu bağlamda; zorunlu eğitimin ilk 4 yıl süreli ilkokul, 4 yıl süreli ortaokul ve 4 yıl süreli lise eğitimi olarak belirlenmiştir. İlkokul ve ortaokullar “ilköğretim kurumları”, liseler ise “ortaöğretim kurumu” diye tanımlanmıştır.

Bu yeni dönüşümün amacı şu şekilde belirlenmiştir; toplumun ortalama eğitim seviyesini yükseltmek ve eğitim sistemini bireylerin ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerinin gerektirdiği yönlendirmeyi yapacak şekilde düzenlemek olarak belirlenmiştir. Milli Eğitim Komisyonu mevcut değişikliğin nedenlerini şu şekilde dile getirmiştir: Zorunlu ve kesintisiz 8 yıllık eğitimde, öğrencilerin yaş grupları ve bireysel farklılıklarının dikkate alınmadığı, bilgi toplumunun gereğini yerine getirebilecek genç nesillerin yetişmesinde sıkıntı yaşandığı, diğer bir deyişle eğitimin işlevsel olmadığından dolayı bu tarz bir değişikliğin gerekli olduğunu ilan etmiştir. (MEB, 2012: 3).

2.2. Sınıf Öğretmeni ve Sınıf Öğretmeninin Görevleri

Sınıf öğretmeni bir toplumun varlığını sürdürmesini sağlayacak vatandaşların temelini atmaktadır. Üreten, ekonomik gelişmeye katkıda bulunan, kültürel birikimin aktarılmasını sağlayan, sorgulayan, araştıran, eleştirel düşünen, demokratik davranışlara sahip, toplumsal sorunlara duyarlı, çözüm üreten, sorumlu ve bilinçli vatandaşlar ancak sıralanan özelliklere sahip öğretmenler tarafından yetiştirilebilecektir. Ayrıca sınıf öğretmenleri düzenledikleri eğitim ortamı ile çocukların zihinsel, duygusal, sosyal ve psiko-motor gelişimlerini desteklemektedirler. Eğitimin işlevlerinden birisi de çocukların fiziksel, zihinsel, ahlaksal varlığında bir değişiklik ve gelişme sağlamaktır (Tezcan, 1992: 48).

Okullarda bulunan bu işlevler, çocuğun ilk öğretmeni olan sınıf öğretmenleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Eğitimin planlı ve programlı oluşu eğitimin kalitesini artırıcı etki yaratacağı açıktır. Okul ve okulda öğrenim ortağı olan sınıf öğretmenleri aileden sonra çocuk üzerinde en etkili kişilerdir. Öğrenciler genel anlamda sınıf öğretmenlerini model almaktadırlar. Genel anlamda sınıf öğretmenlerinden öğrenilen

beceri, bilgi ve alışkanlıklar eğitim yaşantısı boyunca değişmemektedir. Bu bağlamda, sınıf öğretmenlerinin önemi anlaşılmaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları bu önem öğretmenlerin karar verme süreçlerine katılmalarının sağlanması ile anlam kazanmaktadır (Başaran 1992: 324). Bir işletme olan okulda ya da eğitim sisteminde karşılaşılan sorunların çözümünde de öğretmenlerin görüşlerinin alınması onların hem bireysel sorun çözme becerilerini geliştirecek hem de mesleki olarak gelişmelerini sağlayacaktır (Başyigit 2009: 23).

2.3. Öğrenciye Karşı Öğretmenlerin Tutumları

Bireylerin gelişmesinde en önemli rollerinden birini oluşturan sınıf ve okul ortamları da öğrenci davranışlarını oluşturmada büyük önem arz etmektedir. Özellikle öğrencilerin; derslere, öğretmenlere vb. parametrelere gösterdikleri tepki öğrenci davranışlarına etki etmektedir. Bu bağlamda, her öğrenci özünde sınıfta duygularıyla vardır ve onlar ile derse katılmaktadır, diğer arkadaşları ve öğretmeni ile iletişime geçer, faaliyetlere katılır. Gerçekte bilişsel davranışlara dayalı bir eğitim-öğretim ortamı etkili gibi olsa da duyuşsal davranışlar bu ortamın özelliğinin hangi yönde olacağını belirlemektedir (Semerci ve Semerci, 2001).

2.4. Öğretmen Tutumları

2.4.1. Otoriter Tutum

Otoriter öğretmen davranışlarının özellikleri şöyle sıralanabilir (Tezcan, 1985: 113-114):

- Öğretmen dersin tek idarecisidir.
- Dersin hazırlanıp yürütülmesinden sorumlu kişi sadece öğretmendir.
- Öğretmen, ders esnasında öğrencilerden kayıtsız şartsız itaat ister.
- Dersi işlenirken düşük not ile tehdit, dövmek, ceza vermek, idareye vermek, sınıfta bırakmak, gibi tehditlere sürekli başvurur.

Otoriter tutuma sahip olan öğretmenler, öğrencilerinin görüş ve düşüncelerini dikkate almaz, umursamaz ve onlara güvenmez. Serbest bir tartışma ortamı yaratmazlar, tersine çekingenlik ve baskı havası oluştururlar. Kendilerine yapılan en ufak bir eleştiriye bile şiddetle tepki göstererek, sınıf içerisinde sürekli öfkeli bir tutum takınmaktadır. Değerlendirmelerinde ise subjektif ölçüler kullanırlar (Oğuzkan, 1985). Otoriter öğretmen, tek yetki, tek düşünüş, tek doğruyu temsil eder ve dersin tek idarecisi konumundadır. Katı bir disiplin sürdürür, notu bir silah olarak kullanır ve

övgüye çok az yer verir. Öğrenci davranışlarında, belli kuralların kesinlikle uygulanmasını ister ve bu kurallardan kesinlikle ödün vermez. Öğrenci pasiftir, derse zoraki katılır ve sürekli dinlemededir, aktif ve konuşan öğretmendir. En küçük problem veya eksiklikte öğrenciyi suçlama davranışı görülmektedir. Bu nedenle öğrenci, çoğunlukla çekingen ve korkaktır. Grup ruhu yerine kişisellik ön plana çıkabilir. Öğrencide bağımsız karar verme ve düşünce geç oluşabilir (Yapıcı, 2004). Otokratik ve ilgisiz tutumun günümüz şartlarında uygun olmayacağı ifade edilebilir. O halde demokratik tutum, günümüz öğretmenlerinden beklenen tutumu içermektedir.

Otoriter davranışlar, öğrenci üzerinde aşağıdaki etkileri meydana getirir (Tezcan, 1985: 114):

- Öğretmenin dersteki zorlayıcı davranışı ortadan kalktığında, öğrenci kendisini bir disiplinsizlik içerisinde bulur.
- Öğrenci düşündüğü gibi hareket edemez.
- Öğrencide sorumluluk duygusu gelişmez. Zira dersin hazırlanma ve yürütülme aşamalarında aktif olarak görev almaz.
- Övme ve yerme kişisel olarak yapıldığından, öğrenciler arasında çatışma ilişkileri ve kıskançlık ortaya çıkar.
- Öğrenci, kendi başına ve bağımsız olarak düşünmeye, araştırmaya ve karar vermeye yönelmez.
- Öğretmenin dersi zorlama ile yürütmesi dersi anlamaktan çok, ezberlemeye götürür.
- Öğrenci o derse karşı soğuk davranır ve biran önce dersin bitmesini ister.

2.4.2.İlgisiz Tutum

İlgisiz tutum, "Bırak istediği gibi yapsın" şeklindeki öğretmen davranışıdır. Bu tutumu sahiplenen öğretmenler aşağıdaki davranışları sergilerler (Tezcan, 1985: 115):

- Öğrencileri ders içerisinde belli bir hedefe yöneltmez.
- Öğretmen tamamen öğrencilerin öneri ve isteklerinin etkisi altındadır.

İlgisiz tutum sergileyen öğretmenler pasiftirler. Pasif öğretmenler öğrencileri ile yakından ilgilenmeyip onlara yol göstermezler. Onlara yardım için gerekli gayreti göstermezler. Hareketsiz ve kararsızdırlar. Çalışmalarında plansızlık ve hedefsizlik görülür. Değerlendirmelerinde ise bir tutarlılık bulunmamaktadır. Bu tür davranışlarıyla öğrenciler içerisinde kararsızlık ve huzursuzluk ortamı oluşmasına sebep olmaktadır (Oğuzkan, 1985). Öğrencilerin içerisinde buldukları durumu bütün yönleriyle takip etmediğinden, öğrencisinin hareketlerini anlamlandırması kolay olmayacaktır. Tüm aşamalarda planlı hareket edip, kılavuzluk yapan öğretmenler, öğrencilere yardımcı olabilirler ve onlara kendilerini değerli hissettirerek rahatlamalarını sağlar ve öğrenme ortamlarında güvenlerini kazanırlar.

Öğrenci derste dilediğini yapmakta özgürdür, öğrenci derste belli bir hedefe yöneltilmediğinden, sosyal yaşamında da belli bir hedefe yönelemez. Öğrenci derste disiplinli davranmadığından, bu alışkanlığını ömür boyu devam ettirir. Öğrenciler belli bir hedefe yöneltilmediklerinden, sınıfta çalışma ve öğrenme ortamı çok azdır. Sınıfta herkes dilediği şekilde davrandığından dolayı farklı talepler çatışmalara neden olmaktadır (Tezcan, 1985: 115).

2.4.3. Demokratik Tutum

Okullardaki eğitim ortamları, demokratik özellik ve kabiliyetlerin geliştirilmesi bakımından oldukça önemlidir. Demokrasiyi bir hayat şekli olarak seçen toplumların, aynı yaklaşımı eğitim kurumlarında da uygulaması gerekmektedir. Öğrencinin gereksinim, ilgi ve seviyesine uygun olarak düzenlenmemiş eğitim ortamlarında, tayin edilen kazanımların öğrenciye kazandırılması pek olası değildir. Bu kapsamda, demokratik bir toplum meydana getirilmek isteniyorsa, başta öğretmenlerin demokratik ortamı yaşaması, demokratik tutumları kabul etmesi ve sergiledikleri demokratik davranışlarla öğrencilere örnek olması gerekmektedir. Zira demokratik davranış ve tutumları kazanmada öğrenciler, öğretmenin sınıf içerisindeki sözlerinden çok, onun sınıfta ne derece hoşgörülü, demokratik ve eşit davrandığından etkilenmektedirler. Diğer bir ifadeyle, öğretmenin demokratik bir tutum takınması, öğrenciye demokratik davranış geliştirmede uygun ortamlar hazırlamaktadır (Demircioğlu, Mutluer ve Demircioğlu, 2011: 578).

Demokrasinin gerektirdiği özelliklere sahip vatandaşlar yetiştirmek eğitiminin bir vazifesidir. Demokratik bir eğitimin hedeflediği kişi profili; sorgulayan, araştıran, demokrasinin ve onun değerlerinin önemini bilen, bu prensipleri hayatında uygulayan, toplum bazında yerleşmiş olan düşünce ve doğruları hiçbir şeyin etkisi altında bulunmaksızın tamamen aklın ve bilimin süzgecinden geçirdikten sonra

benimseyen bireyler yetiştirmektir. Demokratik bir eğitimde hedef kişilerin demokrasinin özelliklerine sahip çıkmasıdır (Başaran, 2000:112).

Eğitim-öğretim sürecinde model olarak öğrenmek sürecin olabildiğince önemli bir bölümünü meydana getirir. Öğretmenler, demokrasiyi özümleyip demokratik davranışlar gösterdikleri takdirde öğrencileri için olabildiğince önemli bir model teşkil ederler. Aşağıda öğretmenlerin sınıf ve okul ortamında sergileyebilecekleri demokratik davranışlar verilmiştir (Aydoğan ve Kukul, 2003: 29-30; akt: İrban, 2004: 13).

- Bütün öğrencileri sınıf faaliyetlerine ve diğer grup faaliyetlerine katılmaya özendirme.
- Sınıfta işlenen dersler ve diğer etkinliklerin amaç, metot, içerik ve malzemelerinin seçiminde öğrenci görüşlerine başvurma.
- Sınıf gösterileri ya da diğer grup faaliyetlerinde, öğrencilerin istekleri yönünde grup oluşturmalarına olanak sağlama.
- Sınavların türleri ve tarihlerinin belirlenmesinde öğrencilerin fikirlerini alma.
- Sınıf etkinlikleriyle alakalı olarak, öğrencilerin çoğunluğunca kabul edilen kararlara uyma.
- Öğrencilere doğru veya yanlışın ne olduğunu söyleyip, yaptırmak yerine, kendi düşüncelerini oluşturabilmelerine kılavuzluk etme.
- Öğrencilerin gerçeklerle bireysel fikirlerini birbirinden ayırt edebilmelerine yardım etme.
- Öğrencilerin olayları yansız ve eleştirel bir gözle değerlendirebilmelerini sağlama.
- Öğrencilerin kendi fikirlerini herhangi bir etki altında kalmadan özgür bir şekilde açıklamalarına imkan sağlama.
- Öğrencileri fikirlerinden dolayı suçlamaktan kaçınma.
- Öğrenciler kendi fikirlerini savduklarında olgunlukla karşılama.
- Öğrencilere fikirlerinin değerli olduğu, kabul edildiği veya önemsendiği hissini verme.
- Öğrencilerin az bildiği veya hiç bilmediği konularla ilgili fikirlerini anlatmalarını sağlama.

Demokratik tutum, beceri, bilgi ve davranışların kişilere kazandırılmasında en önemli kurum okullardır. Özetle, demokratik davranış ve tutumları, sosyal ve kişisel ilişkileri uyumlu bir biçimde düzenlemek okulların görevidir. Şüphesiz burada en büyük sorumluluğu da öğretmenler üstlenmektedir (Genç, 2006). Eğitimin her basamağındaki öğretmenler, öğrencilerine karşı hoşgörülü, kişiliklere saygılı, tartışmaya açık, tarafsız, yardımcı, yol gösterici, tutarlı demokratik davranışlar sergileyebilirse, bu şüphesiz seneler boyunca ve sayfalar uzunluğunca verilebilecek demokrasi derslerinden çok daha etkili olacaktır (Gömlüksiz, 1988).

Demokratik davranışın öğrenciye etkisi şunlardır (Tezcan, 1985: 114):

- Öğrenci, kendi başına karar verme ve araştırma alışkanlığını elde eder.
- Öğrenci anlayarak öğrenir.
- Öğrenilenler yavaş olduğundan dolayı kalıcı bir bilgi niteliği taşır.
- Öğrencide gerçek bir disiplin duygusu gelişir. Zira öğrenci, faal olarak derse katılır ve dersi belirleyen değerleri kendisi meydana çıkartır, meydana çıkarttığı değerlere de isteyerek uyar.
- Öğrenciler arasındaki ilişkiler yardımlaşma şeklindedir.
- Öğrenci faal olarak dersin hazırlanma ve yürütülmesine katkıda bulunduğu için sorumluluk duygusu gelişir.
- Öğrencilerde öğretmene karşı, güven duygusu oluşur.

2.5. Öğretmenlerin Örnek Alması Gereken Davranışlar

Öğretmende bulunması gereken bireysel nitelikler hakkında bir çok araştırma yapılmış ve bu araştırmalar neticesi farklı kişilik niteliklerinin önemi üstünde durulmuştur Bugün iyi bir öğretmenin nitelikleri mevzusunda hâlâ herkesin ulaşabileceği standartların meydana getirildiği söylenemez (Çelikten, vd., 2005: 214). Fakat aşağıda çoğunlukla bütün eğitimcilerce kabullenilen, bir öğretmende olması gereken en önemli kişilik özellikleri özetlenmeye çalışılmıştır.

2.5.1. Güven

Dürüstlük güven olgusuyla bağlantılı olup, öğretmen öğrenci etkileşiminde önemli bileşenlerdendir. Güvenin sağlanmasında öğretmenin öğrenciye yaklaşım şekli oldukça etkilidir. Öğrenciler, düşünce ve duygularının anlaşıldığını, kendilerine kuşku ile yaklaşılmadığını ve kendilerine önem hissettikleri zaman öğretmene

güvenmeye ve ona karşı daha açık olmaya başlayacaklardır (Otrar, Durmuş, 2004: 351). Öğrencilerle iletişimin açık olması, okulda oluşan birçok sorununda da üstesinden gelmesine yardımcı olur. Birbirini anlayan ve güvenen bireyler, birbirine zarar vermekten de kaçınırlar.

Çelikten ve Can'a (2005) göre; "İdeal Öğretmen" öğrencilere karşı hoşgörülü, güvenilir, objektif, sevecen, güler yüzlü, dürüst, dost ve sırdaş olmalı, düşünce ve davranışları ile öğrenciler için bir model olmalıdır. Öğretmenin öğrencilerden yüksek beklentiler içerisinde bulunması, başarıya odaklanması, çok önemli kabul edilen öğretmen niteliklerindedir (Çelikten, vd., 2005: 217).

Öğretmenin benzer davranışlara sürekli aynı tepkiyi göstermemesi, bazen onayladığı bir davranışı bazen kabul etmemesi öğrenciyi çelişkide bırakır (Otrar, Durmuş, 2004: 354).

2.5.2. Demokrasi

Demokrasi halk egemenliğine dayanan bir tür siyasal sistem ve idare şeklidir. Demokrasi toplumu meydana getiren tüm kişilere dayanır. Böylelikle halkın halk aracılığıyla idare edilmesi, idareciler ile idare edilenler arasında bir özdeşleşmeyi meydana getirir. Fakat, demokrasiyi sadece bir hükümet şekli olarak görmek doğru değildir. Bu kavram belirli bir hayat şeklini yansıtan kültürel ve sosyo-ekonomik boyutlar ile siyasal bir felsefe bağlamında ele alınmalıdır (Ektem ve Sünbül, 2011: 161).

Kuzu (1997), demokratik kişilik niteliklerinin; inisiyatif sahibi olmak, karşılık esasına inanmak, yanılabilirlik, ampirik zihniyet sahibi olmak, eleştirel, esnek ve açık fikirli, uzlaşmacı, hoşgörülü olmak, güven ve sorumluluk duymak gibi hususlarda meydana gelebileceğini iddia etmektedir (Kuzu,1997:109). Selçuk ise demokratik toplumun gelişmesi için Sokrates'ce sorgulama ve eleştirel akılcılık alışkanlığını elde etmiş kişilere gereksinim duyulduğunu ve okulların görevlerinin böyle yurttaşlar yetiştirmek olduğunu belirtmektedir (Selçuk,1999: 24).

Demokrasi ve eğitim arasında, birbirinin ön koşulu olma ölçüsüne varacak seviyede bir ilişki yoktur. Bir yandan eğitim; demokrasinin var olması, benimsenmesi, devlet, toplum ve kişi bazında hayatını sürdürmesi için önemli bir ön şartken; diğer yanda demokrasi, eğitimden beklenen kalitenin artırılması ve yetişen kişilerin tüm insanlığa ve kendilerine yararlı olabilmeleri için yine önemli bir ön şart olma fonksiyonunu sırtlanmaktadır (Karadağ, Baloğlu ve Yalçınkayalar, 2006: 68).

İnsanların hoşgörü içinde yaşayabileceği demokratik bir ortam meydana getirmek, demokrasinin yaşatılması ile insanlarda ortak bir demokrasi zihniyetinin geliştirilmesi ile mümkün olmaktadır. Bunun için de demokrasi eğitimine gereksinim duyulmaktadır. Çünkü kişilere demokrasinin işlev ve değerlerini kazandırmak ve davranış biçimine dönüştürmek bir eğitim sürecidir. Bu sürecin bir tamamiyet arz ettiği düşünüldüğünde formal olarak okullar, informal olarak devlet ve aileler, en önemlisi de öğretmenlerin hoşgörü ve demokrasiyi öğrencilere kabullendirmeler ve davranış haline getirmeleri gerekmektedir (Büyükkaragöz ve Kesici, 1996: 353).

Öğretmen, demokratik hayat kültürünü geliştirecek ahlaki, manevi kabiliyetlerin yerleşmesi konusunda üstüne düşen görevlerin neler olduğunun bilincinde olmak zorundadır. Öğretmenler, demokratik prensiplere değer verdiğini yalnızca sözleriyle değil, sergilemiş oldukları davranışlarla da göstererek demokratik hayatın en temel destekleyicisi olmalıdır. Bunun yanı sıra iyi bir öğretmen, öğrencilerin demokratik avantajlarını gerçekleştirebilmeleri için isteklendirici bir ortam ve uygun olanaklar hazırlamalıdır (Genç, 2006: 44).

Demokrasi sadece yaşayarak öğrenilir. Demokratik davranışlar, insanın düşüncesi ile bütünleşip, davranışlarına aktarılmadığı sürece hayat bulamazlar. Demokratik tutum ise, eğitim ile kazanılır. Eğitim ile kazandırılacak olan demokratik tutum ise, sadece okullardan beklenmemeli ve ilk eğitim ailede başlamalıdır. Bu sebeple, demokrasi eğitimi öğrencilere öncelikle ailede ve daha sonra okullarda hayat tarzı olarak verilmelidir (Ektem ve Sünbül, 2011: 162).

2.5.3. Hoşgörü

Hoşgörü, farklı olana katlanmak ve onu kabul etmek olarak ifade edilebilir. Bunu gerçekleştirebilecek birey, kendi fikir ve hayat tarzının tek doğru olmadığını bilincinde olmalı, bağımsızlık ve özgüven gibi nitelikleri barındırmalıdır. Hoşgörü, yapıcı davranışların meydana gelmesinde etkilidir. Fakat görmezden gelmeyle hoşgörü arasında fark bulunmaktadır. Öğrencinin belli davranış kurallarına uygun olmayan davranışları hoş karşılanmaz. Öğrencilerin bazen yanlış davranabilecekleri ve bunun anlayışla karşılanması gerektiği unutulmamalıdır. Öğretmen, istemeden yapılan ve devamlı tekrar edilmeyen davranışlara hoşgörü ile yaklaşırsa gelecekte olumsuz davranışların meydana gelmesini engelleyebilir (Başar, 1999: 118). Eğitim ortamı içerisinde hoşgörünün olması, öğrencinin taleplerinin bazı kısıtlamalar haricinde yerine getirilmesini sağlar. Öğrencinin yapıcı davranışlarının desteklenmesi, kabul görmesi, onun sosyal ve duygusal bakımdan dengeli bir kişi olarak yetişmesine imkân sağlar (Otrar, 2004: 355). Hoşgörüyle yaklaşılın, kendine

değer verilen öğrenci, başka bireylerle olan ilişkilerinde kendi de bunlara dikkat etmeye, farklılıklara saygı göstermeye başlar.

Hoşgörü, kendimize yakın ya da uzak düşündüğümüz insanların her çeşit duygu, düşünce ve davranışlarını anlamak ve benimsemek için, o insanlara koşulsuz sevgi, saygı, güven ve anlayış göstererek oluşturulan işlevsel bir iletişim sürecidir. Bu işlevsel tanımdan hareketle, hoşgörünün unsurları meydana gelebilir. Bu unsurlar; sevgi, saygı, güven, anlayış, basitleştirme, paylaşma, işbirliği, işlevsel hale getirme ve iletişim oluşturma biçiminde sıralanabilir (Büyükkaragöz, 1995: 22). Eğitim ve demokrasi bakımından önemli olan hoşgörünün bu unsurları ile toplumsal ilişkilerde bir kaynaşmanın meydana gelmesidir. Bu kaynaşma sağlandığı zaman, hoşgörünün kullanılabilirliği fazlaşır ve bu kullanılabilirlikten hoşgörünün evrensel prensipleri meydana gelir. Bu prensipler arasında; tümleşme, özgürlük, adalet, eşitlik, danışma, fikir alış-verişi ve denetim gibileri sayılabilir. Çünkü hoşgörü bir anlayış ve yaşam şeklidir (Büyükkaragöz ve Kesici, 1996: 353-354)

2.5.4. Adalet

Adalet, çoğu zaman herkese payına düşeni vermek biçiminde tanımlanmıştır. Bununla beraber, bir kişiye ait olanın ya da bir kişinin payının, tarafsız olarak ifade edilmesi oldukça zor, hatta olanaksızdır. Çünkü "paya düşeni belirlemek" maddi içerikli bir saptama niteliğini taşımakta ve bu saptama için yeni bazı ölçütlere gereksinim olmaktadır. Hukuk görüşü ise bu kriterleri bulabilmiş değildir.

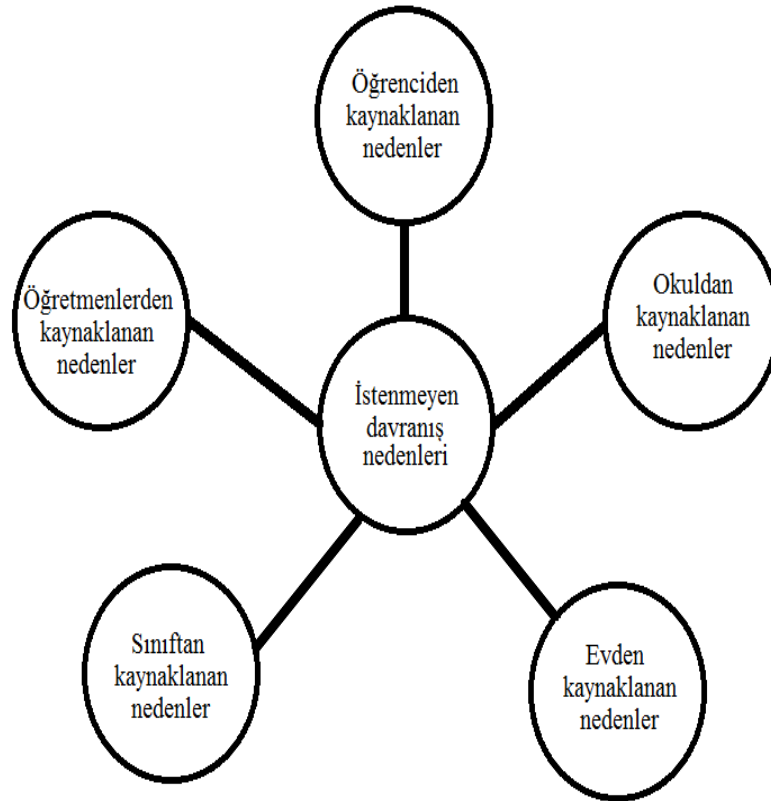
Fakat başarılı öğrencilerle daha çok ilgilenen, velisinin mesleğine göre bazı öğrencilere daha yakın davranan öğretmenler, eşitlik prensibine aykırı davranmaktadırlar.

2.6. Olumsuz Öğrenci Davranışları

İyi iklime sahip sınıf ortamlarında genel anlamda öğrenciler, kabul edilebilir sınırlar çerçevesinde faaliyetlerini devam ettirmektedir. Sınıf ortamında öğretmenlerin temel görevleri çocukları cezalandırmak değil, sınıf içerisinde olumlu davranışı sürdürülebilir bir düzeye getirmektir. Her öğretmen zamanla sınıf içerisinde olumsuz davranışlar ile karşılaşabilir. Bu olumsuz davranışlar zamanla sınıfın sorunu haline gelmektedir. Bir kısım öğrencinin ders dışı etkinliklerle ilgilenme ve ders dışı eylemleri gerçekleştirme gibi olumsuz davranışları olabilir. Bu tarz olumsuz davranışları gerçekleştiren öğrenciler özünde daha düşük düzeyde akademik başarı sağlayan öğrenciler, psikolojik sorunlar yaşayan vb. sorunlara sahip olanlardır. Öğretmenlerin bu tarz

sorunların üstesinden gelebilmeleri için bu parametreleri dikkate almaları gerekmektedir. Öğretmenlerin zamanla karşılaştıkları olumsuz davranışlar şu şekilde sıralanabilir:

- **Saldırı:** Öğrencilerin, öğretmen ya da diğer öğrencilere fiziksel ya da sözlü saldırıları.
- **Ahlaksızlık:** Yalan söylemek, kopya çekmek, hırsızlık.
- **Otoriteye karşı gelme:** Öğretmenlerin kendilerinden yapmalarını istedikleri şeyleri uygulamamaları ve itiraz etmeleri.
- **Sınıf içi saygısızlıklar:** Yüksek sesle konuşma, anlaşılmaz davranışlar, sınıfta dolaşmalar.
- **Zamanı boşa geçirme:** Verilen vazifeyi uygulamama, dersle ilgilenmeme, ders harici işlerle ilgilenme.



Şekil 2.1: İstenmeyen Öğrenci Davranışlarına Neden Olan Kaynaklar

Kaynak: Ercen, L. (2009). Sınıf Yönetimi, Sınıfta İstenmeyen Davranışların Yönetimi. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık: 204.

Aksoy (1999) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma ise, en sık görülen negatif davranış çeşitlerini; izin almadan konuşma, verilen vazifeyi yerine getirmeme, kavga, şiddetli biçimde bozucu konuşma ve öğretmenin isteklerine uymamak şeklinde ortaya koymuştur. Bu çerçevedeki olumsuz davranışlar, genellikle dikkat çekme isteği, sıkıntıdan kurtulma veya yetersizliği kapatma isteğinden kaynaklanmaktadır.

Öğrencilerde meydana gelen bu olumsuz davranışlarına sebep olan kaynaklar ise şu şekilde özetlenebilir (Ercen, 2009: 204-205):

- Öğrenciden kaynaklanan sebepler,
- Okuldan kaynaklanan sebepler,
- Evden kaynaklanan sebepler,
- Sınıftan kaynaklanan sebepler,
- Öğretmenlerden kaynaklanan sebepler.

2.7. İş Tatmini

2.7.1. İş tatmini tanımı ve önemi

İnsan hayatının azımsanmayacak kadar ciddi zaman dilimi iş yeri ve ortamında geçip gitmektedir. Burada geçirdiği zaman diliminde insanın hissetmiş olduğu tatmin tüm hayatını etkilemekte ve iş dışında geçirdiği zamanla paralellik arz etmektedir.

İş tatmini konusu dünyada iş psikolojisi alanında derinlemesine incelenen ve araştırılan konuların başında gelmektedir. İş hayatında verimliliği etkileyen bir durum olduğundan çalışanların iş tatmini düzeyleri araştırılmakta ve çıkarımlara göre sağlıklı ortam ve güvenli iş ortamının oluşturulması için tedbirler alınmaya çalışılmaktadır.

Bu bölümde iş tatmini tanımı, iş tatminin önemi, iş tatmin kuramları, iş tatmini sağlamanın faydaları, iş tatminine etki eden faktörler ve sonuçlar üzerinde durulmuş ve konu detaylarıyla değerlendirilmiştir.

İş tatmini; bireyin işinden aldığı pozitif tutum olarak nitelendirilmektedir. Kişinin işinden veya birlikte çalıştığı kişiler ve işyeri koşulları arasındaki uyumun sağlıklı olması durumunda kişinin işteki memnuniyet düzeyi yükselmektedir (Ugboro ve Obeng, 2000: 254).

İş tatmini, çalışanlar ve örgüt için oldukça önemli bir kavramdır. Çünkü iş tatminin olumsuz oluşu üretimi doğrudan etkilemektedir. Tatmin yeterli bir süre içerisinde

ortaya çıkmadığında tatminsizlik zamanla hayal kırıklığına sebep olmaktadır. Tatmin düzeyi düşük olan çalışanlarda zamanla örgüte karşı soğukluk, devamsızlık, işini eksik yapma, işe karşı isteksizlik gibi üretimi etkileyen psikolojik fonksiyonlar üretilecektir (Poyrazoğlu, 1992: 30).

Price'a göre ise iş tatmini, bir örgüte katılanların örgüt üyeliği hakkındaki olumlu duygulardır. Bir başka deyişle, toplumsal sistem üyelerinin o sistemde üye olmaya karşı olumlu duygusal eğilimleridir (Aldemir, 1983: 64).

1920li yıllarda ortaya çıkan ve yukarıda belirttiğimiz birçok bilim insanınca tanımı yapılmaya çalışılan iş tatmini kavramı verimlilikte insan kaynağının başrol oynadığı sektörlerde daha bir önemle dikkate alınmış ve iş tatmininin artması yönünde çalışmalar yapılmıştır. Yapılan çalışmalar, verimliliğin ve kârlılığın artması için sosyal hayatta mutlu, yaptığı işten memnun olan kişilerin sisteme dâhil edilmesi gerektiği sonucunu ortaya çıkarmıştır.

İş doyumu, çalışanların iş ile ilgili yaşantısını memnuniyet verici bir durum olarak ele almalarıdır. Genel olarak çalışanların ruh sağlığı, beden sağlığı ve fizyolojik duyguların bir belirtisi olarak değerlendirilebilir. İş doyumu denildiğinde; çalışanların iş ortamından elde ettikleri zevk, çalışma sırasında elde ettikleri maddi çıkar ve ürün meydana getirme sürecinde elde ettikleri mutluluk akla gelmelidir (Şimşek, vd., 1998: 160).

2.7.2. Tatminine Etki Eden Faktörler

2.7.2.1. Bireysel Faktörler

- **Cinsiyet:** Hulin ve Smith (1964) 295 erkek ve 164 kadın üzerinde yaptıkları araştırmada kadın işgörenlerin iş doyumu düzeyinin, erkek çalışanlara oranla daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Fakat bu durum, cinsiyetten daha çok kadınların erkeklerle aynı işi görmelerine rağmen daha az ücret almalarından kaynakladığını tespit etmişlerdir (Yelboğa, 2007: 12).
- **Yaş:** Yapılan araştırmalar genel anlamda yaş ile iş doyumu arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir. Genel anlamda genç yaştakilerin işten beklentilerinin fazla olması, bu kişilerin doyumsuzluk yaşama ihtimallerini arttırmaktadır.
- **Kişinin Özellikleri:** İş doyumu kişiliğin diğer boyutlarından da etkilenebilir. Örneğin Cattell, (1949) yapmış olduğu kişilik testi çalışmalarında farklı meslek grupları için farklı kişilik profilleri

belirlemiştir. Her meslek ya da örgüt belli kişilik yapısındaki insanlara daha fazla iş doyumunu verebilir. İçedönük kişiler için fazla dışsal uyarılarla karşılaşmak stres verici olabilir ancak dışa dönük bir kişi dışsal uyarıları daha fazla arzu eder. Dolayısıyla, içe dönük bir kişi mümkün olduğunca az sayıda kişiyle karşılaşacağı, daha sessiz bir ortamda oldukça doyumlu olabilirken, dışa dönükler fazla sayıda insanın ve değişik uyarıların olduğu bir iş ortamından daha fazla doyum alabilirler (Telman ve Ünsal, 2004: 59).

- **Unvan:** Türk çalışanlar üzerindeki bir araştırmada ücret ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, fakat maaşın doğrudan bir belirleyici faktör olmadığı belirlenmiştir. Yüksek maaş almak, üst düzey unvanlara karşılık geldiği için daha iyi çalışma şartlarını beraberinde getirmektedir. Bir başka söylemle; kariyer yapmış ve iyi maaş alan bir çalışanın, unvanı olmayan ve maaş durumu nispeten daha düşük olan çalışanlardan daha iyi bir iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir (Yelboğa, 2007:4).
- **Eğitim Durumu:** Araştırmaların bir kısmında iş doyumunu ile eğitim düzeyi arasında ters yönlü bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. Daha iyi eğitilmiş kişilerin beklentilerinin yüksek olduğu, bu beklentilerin gerçekleşmemesi durumunda ise doyumsuzluk yaşandığı görülmüştür.
- **Medeni Durum:** Herzberg ve arkadaşları 1957 yılında yapmış oldukları çalışmalarda iş tatmini ile medeni durum arasında açık bir ilişkinin varlığının bulunmadığını ifade etmişlerdir. Ancak Noriega ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmalarda, çalışan kadının evli ve çocuk sahibi olması, ev işleri sorumluluğunun olması ve eşin bu işlere yardım etmemesi durumu ile ruhsal hastalıklar arasında bir ilişki saptanmıştır. İş tatmini, yaratıcılık ve becerinin geliştirilmesi, ruhsal hastalıklar ve yorgunluğa karşı önleyici bir etki yaptığı belirtilmektedir. Yapılan diğer araştırmalarda, evli işgörenlerin genel iş tatmini bekarlara oranla daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır; evli olan işgörenlerin daha az devamsızlık, daha az işten ayrılma ve bekar olanlara kıyasla daha çok tatmin sağladıklarını göstermektedir. Boşanmış olanlar, dular ve evlilik dışı beraber yaşayanların iş verimliliğinde ve iş tatmininde de düşüş olduğu görülmektedir (Lam, Zhang ve Baum 2001: 159).

2.7.2.2. Örgütsel Faktörler

- **İşin Niteliği:** İşgörenin, çalıştığı işyerinde yaptığı işten hoşlanması, işten doyumun başta gelen unsurudur. İşgörenin işini sevmesi de aşağıdaki şartlara bağlıdır (Başaran, 2000: 218).
 - İşgörenin yeteneklerine uygun olması,
 - Yeniliklere açık öğrenme olanağı olan, gelişmeye müsait bir iş olması,
 - İşgörenin yaratıcılığını kullanmasına fırsat tanınması, değişikliğe ve sorumluluk üstlenmeye yönlendirilmesi,
 - İşin sorun çözmeye dayalı olması.

Bir işin zorluk düzeyi çalışanların iş doyumunu etkilemektedir. Çalışanlar zor olarak gördükleri bir işi başardıklarında bundan mutlu olmakta ve iş doyumları artmaktadır. Çalışanların kendi yetkinliklerine uyan işleri yapmaları iş doyumunda etkilidir. Yapılan işin kişiyi aşırı zorlaması durumunda çalışanda bıkkınlık oluşarak iş doyumunu azalmaktadır (Erdoğan, 1996: 236-237).

- **Yönetim Tarzı:** İşletmelerde örgüt ikliminin sınırlayıcı ve çalışanları pasife edici olması çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Çeşitli örgütlerin iş alanları ise, cesaret verici ve katılıma özendiricidir. Eğer örgütlerde çalışanların yönetime katılmasına izin verilmiyorsa, onlara sorumluluk yüklenmiyor ise, bu durumda çalışan işine yabancılaşacak ve gizli iş doyumсуuzluğu, grevler, en başarılı işgörenlerin işlerinden ayrılmaları gibi problemler meydana gelecektir (Kutanis ve Bayraktaroğlu, 2002: 607).
- **Çalışma Arkadaşları:** Çalışma arkadaşları iş yerlerinde çalışanları işine bağlayan ve tatmin düzeylerini belirleyen temel faktörlerden biridir. Bu bağlamda çalışma arkadaşlarının uyumlu olması iş yerlerinin önem vermesi gereken durumlardandır. Kurumda kahve ve çay araları tüm arkadaşların aynı zamanda toplanabileceği ve iletişim kurabilecekleri zamanlarda yapılmasına dikkat edilmelidir (Telman ve Ünsal, 2004: 46). Bireylerin birlikte iş yaptığı grubun yapısı veya doğası iş doyumunu etkilemektedir. Arkadaş canlısı, birbirinin arkadaşı olan ve birbirini kollayan iş gücünün işgörenlerin üzerinde orta düzey tatmin sağladığı görülmüştür. Genel olarak kişinin içinde bulunduğu grup, rahatlama, tavsiye, destek ve iş hususunda çeşitli yardımlarda buldukları ve bu durumun iş ortamında pozitif yönlü bir

doyum sağladığı görülmüştür. Kişi işini sevmese bile, arkadaşları sebebiyle işinden mutluluk duyar. İyi bir iş grubu, iş hayatını daha zevk alınır bir duruma getirebilir. Eğer işgörenler böyle bir iş grubundan mahrumlarsa bu durumda iş tatmini negatif yönde etkilenir (Özkalp ve Kirel, 2001: 132).

- **Terfi İmkânları:** Bireyler genellikle çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst kademelere terfi etmek isterler. Gelişme ve yükselme alınacak ücreti arttırdığı gibi bireyin sosyal statüsünü ve toplumdaki konumunu da pozitif yönde etkileyebilmektedir. Bunun yanında gelişme ve yükselme insanı çalışmaya sevk eden önemli bir faktördür, işe alınan kişiler çalışma ortamında ilerleme fırsatının bulunmadığına ve ücretinin artmayacağına dair bir duyguya kapıldığında her türlü gayretin gereksiz olduğuna inanıp işe karşı negatif bir tutum takınabilir. Bu durumda ise doyumsuzluk yaşanabilmektedir. İşgören işinde başarılı olduğu durumda yükselme beklentisi içine girer kurum içinde kariyer yollarının belli olması ve adil bir yükselme sisteminin varlığı olumlu bir çalışma ortamı oluşturacaktır. Gelişme ve yükselme olanağını elde eden işgörenlerin işine olan bağlılığı ve çalışma isteği artarken kariyer sisteminin açıkça saptanmadığı ve adil bir yükselme bulunmadığı kurumlarda işgörenlerde doyumsuzluk problemi yaşanmaktadır. Eğitim kuruluşlarında işgörenlerin kariyer sistemleri çalışma süresine dayalı olarak gerçekleştirilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 6).
- **Ücret:** Çalışanlar verdikleri emeğin karşılığı olarak kendilerine verilen ücretin doğal olarak hak ettikleri miktarda olmasını isterler. Çalışanlar, gösterdikleri çaba ve verdikleri emeklerin karşılığı olarak kendilerine ödenen ücretin yeterli ve adil olmasını isterler. Hem aldıkları ücretin, gereksinimlerini karşılama derecesine ne ölçüde karşılıdığına hem de diğer benzer örgütlerdeki ödenen ücretleri göz önünde bulundururlar. Bu karşılaştırmalar neticesinde kendisine verilen ücretin yetersiz veya adaletsiz olduğu duygusuna kapılan çalışan huzursuz olmaktadır ve iş tatmin derecesi düşmektedir. Örgüt yönetimi, genellikle ücret yetersizliği üzerinde durup, ücret adaletsizliğini göz önünde bulundurmamaktadır. Bunun önemli bir problem yaratacağı ve ücret azlığından daha çok huzursuzluk ve tatminsizlik yaratacağı düşünülmez (İncir, 1990:33-34).

2.7.2.3. Çevresel Faktörler

Çalışılan örgüt, yönetimi ve diğer unsurlarıyla bir bütün olarak iş tatminini etkileyen örgütsel değişkenlerin başında gelmektedir. Çalışılan işyerinde uygulanan örgüt politikası, çalışma ortamının doğası, yönetimi, iletişim sistemi, hizmet ortamının geniş ve etkin olması, çalışanın iş tatmininde büyük bir rol oynamaktadır (Başaran, 1992: 208).

2.7.3. Yüksek İş Tatmini Sağlamanın Faydaları

2.7.3.1. Verimlilik

Verimlilikle ilgili yapılan Hawthorne araştırmalarında işgörenlerin işlerinden elde ettikleri doyumlarıyla gösterdikleri verim arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu. Fakat daha sonra yapılan araştırmalarda işte doyumla verimin arasındaki ilişkinin farklı özelliklere göre değiştiği görülmüştür.(Başaran, 2000: 221).

2.7.3.2. Motivasyon

Örgütler, "belirlenmiş amaçlara ulaşmak için bilinçli şekilde oluşturulmuş toplumsal birimler" olduklarına göre, örgütler için, örgüt çatısı altında toplanmış her biri farklı amaçlara sahip insanların davranışlarını, örgüt amaçlarını gerçekleştirebilme doğrultusunda yönlendirebilme gerekli ve önemli olmaktadır (Ekin, Polatoğlu, 2001: 3).

Temelde motivasyonun iki önemli özelliği bulunmaktadır. Birincisi motivasyonun kişisel bir olay olarak değerlendirilmesi. Özünde bir kişinin motive edilmiş olması bir birey veya grup üzerinde olumlu bir etki yaratmayabilir. İkincisi ise, motivasyonun insan davranışı ile beraber oluşuyor ve gözlemlenebiliyor oluşu.

Herzberg ise motivasyon-hijyen teorisinde çalışanların iş tatmininde etkili olan faktörleri motivasyon ve hijyen faktörleri olarak ikiye ayırmıştır. Motivasyon faktörleri, başarılı olma, takdir görme, işin kendisi, işin gelişme ve ilerlemeye açık olması gibi yapılan işle ilgili özelliklerdir. Herzberg, teorisindeki hijyen faktörleri ise; işletme politikası ve yönetimi, denetim, kişiler arası iletişim, çalışma şartları, ücret, iş sağlığı güvenliği ve statü gibi unsurlardır. Eğer bu hijyen faktörleri çalışanların işten beklentilerine cevap vermezse çalışanlar yaptıkları işten doyum sağlayamayacaklardır (Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı, 2005: 330).

2.7.3.3. Örgütsel Bağlılık

Genel bir ifade ile örgütsel bağlılık “Bireyin örgüte olan sevgi bağının dayanıklılığı” şeklinde tanımlanmaktadır (İbicioğlu, 2000:13).

Günümüzün çalışma hayatında kâr amacı güden veya gütmeyen tüm örgütler için örgütsel bağlılık kavramı büyük önem kazanmıştır. Örgütsel bağlılığın bu önemi, örgüt üyelerinin iş ile ilgili davranışlarını anlamada oldukça önemli teşhis ve tespitler sunmasından kaynaklanmaktadır. Örgütsel bağlılığa dönük yapılan araştırmalar sonucunda, örgütün değerlerinin ve hedef kabul ettiği ilkelerin, örgüt yararına örgüte bağlılığı olumlu yönde etkilediği birçok çalışmada görülmüştür (İnce ve Gül, 2005: 1).

2.7.3.4. Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık davranışları temelde örgüte zarar verecek olan istenmeyen davranışları önceden tespit edilip koruyarak, çalışanların yetenek, başarı ve becerilerini geliştirerek etkin bir çalışma ile örgütün verimliliğini arttırmayı amaçlamaktır. Etkili ve verimli bir örgütte çalışan birey kendisine verilen resmi görevin dışında da çalışmasını sürdürmekte ve örgüte faydalı bir birey olma yolunda çaba sarf etmektedir. Emir alarak değil arzu ettikleri için o işleri yaparlar. Bu bağlamda örgütlerde örgütsel vatandaşlığın oturmasına dönük etkin faaliyetlerin gerçekleştirilmesi önem arz etmektedir.

2.7.4. İş Tatmini İle İlgili Kuramlar

Gelişmiş ülkelerde, iş görenleri tatmin ve tatminsizliğe iten örgütsel faktörleri bulmak, böylelikle yönetimin, örgütsel etkinliği yükseltmek ve hangi değişkenler üzerinde duracağını ortaya çıkarmak için belli aralıklarla örgüt çözümlenmeleri yapılmaktadır. Ülkemizde de iş görenin tatmin olgusunu ve tatminsizlik problemini inceleyen çalışmalar yapılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde gelişmiş ülke çalışanının tatminsizlik problemleriyle gelişmemiş ülke çalışanını tatminsizliğe götüren sebeplerin birbirinden ayrı olduğu görülmektedir. Örnek olarak ücret faktörü, gelişmiş ülke çalışanı için tatmin kaynağı olmaktan çıkmış olmakla birlikte ülkemiz çalışanları için hala önemini korumakta olup, tatminsizliğe sebep olan örgütsel değişkenler içerisinde ilk sıralarda bulunmuştur (İncir, 1990: 3).

İş tatminine farklı açılardan bakan kuramları “Motivasyon Kapsam Teorileri” ve “Süreç Teorileri” olmak üzere iki ana grupta toplamak mümkündür. Motivasyon kapsam kuramları işyerinde çalışanları nelerin motive ettiğini araştırır. Süreç teorileri ise işyerinde çalışanları neyin motive ettiğiyile ilgilenmez insan davranışlarının nasıl

yönlendirileceğiyle ilgili çalışmalar yapar ve çalışanların kendi ihtiyaçlarını karşılamak adına yaptıkları davranış ve eylemlerin seçimlerini açıklamaya çalışır.

2.7.4.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

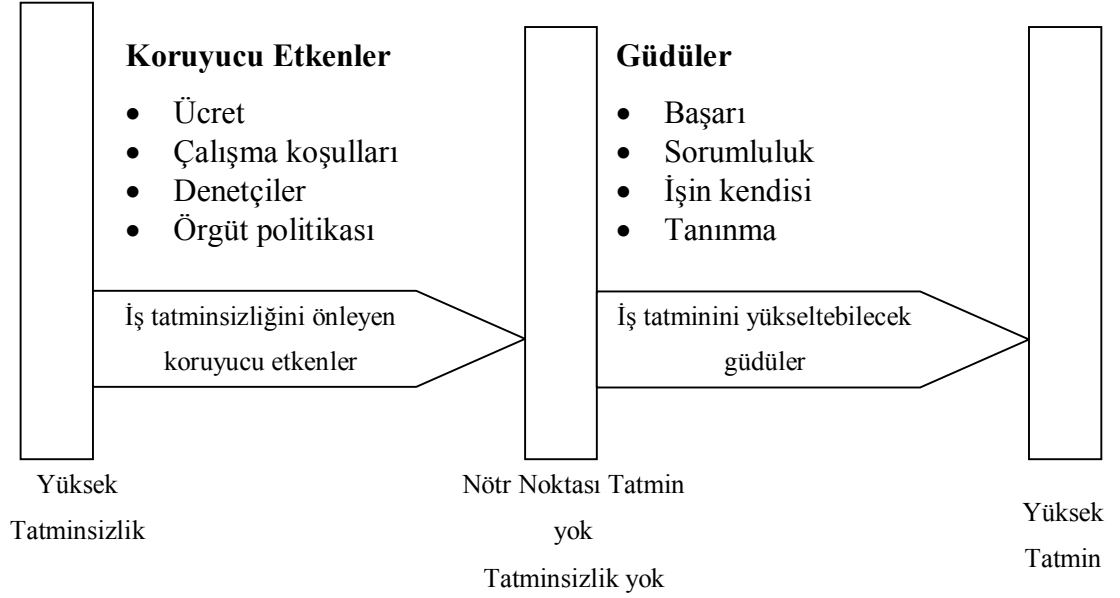
Motivasyon ve güdü ile ilgili yapılan çalışmaların en kapsamlılarından biri Abraham Maslow'a aittir. Maslow'a göre bireyin güdülenmesinin temelinde ihtiyaçlar bulunmaktadır. Bu ihtiyaçları belirli bir kategoride önem sırasına dizmiş ve ihtiyaçlar hiyerarşisini ortaya çıkartmıştır. Bu durumu beş kategori altında toplamıştır. Maslow'a göre insan daha iyi olmadığı bir duruma gelmek için mücadele eder ve sahip olmadıklarına sahip olmak ister. Ona göre yüksek düzeyde bir gereksinimin ortaya çıkabilmesi için alt sıradaki gereksinimler elde edilmelidir.

Bu ihtiyaçlar Maslow'a göre belirli bir sıra içinde ortaya çıkar ve kişi bir ihtiyacı belirli bir ölçüde giderdiğinde artık bu ihtiyacı onu motive etmeyip bir üst grup ihtiyacı karşılamaya yönelik olarak çaba gösterir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı başlangıçta doğrudan bir şekilde motivasyonu test etme amaçlı kullanılan bir yaklaşım değildir. Ancak daha sonra bu yaklaşımdan yararlanılarak motivasyon çalışmaları yapılmıştır (Ataman, 2002: 440).

Özünde yönetimin her ihtiyaç grubunun ihtiyaçlarını kabul edip benimsemesinin yanında, bütün ihtiyaçları tek bir kalıp altında toplayarak aynı yöntemle mücadele etmeye çalışmamalıdır.

2.7.4.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Frederick Herzberg 200 muhasebeci ve mühendisle yaptığı yüksek derecede güdülendikleri ve tam olarak tatmin hissettikleri durumlarla, güdülenmedikleri ve kendilerini tatminsiz hissettikleri durumları anlatmalarını istediği araştırmada, iş görenleri nelerin güdülediğini anlamamıza yardım eden bir kuram geliştirmiştir. Pittsburgh bölgesindeki 9 şirketteki mühendis ve muhasebeciler yapılan işe yönelik başarıya duygusu ve işin kendisi ile ilgili iki etkiden söz etmiştir.



Şekil 2.2: Herzberg'in İkili Etken Kuramı

Kaynak: Çetinkanat, 2000: 19.

Herzberg kuramına, genel olarak güdeleyici ve koruyucu faktörler konusunda eleştiriler gelmiştir. Bazı koruyucu etkenler, denetçilerin ödüllendirilmesi gibi aynı zamanda güdeleyici etken olarak görülebilir. İşle ilgili bazı dışsal etkenler, işteki içsel etkenlere güdeleyici rol oynayabilirler. Örneğin Sundstrom'a göre, fiziksel çalışma koşulları, ısı ve gürültü gibi fiziksel etkenlerin iş tatminini etkileyebildiği bulunmuştur (Çetinkanat, 2000: 20).

Bu kuramın varsayımlarına göre, bir iş yerinde işgöreni kötümser yapacak olan sağlıksız ortam ile, işgöreni mutlu edecek ve onu iş yerine bağlayacak sağlıklı etmenler birbirinden ayrılmalıdır (Eren, 2001: 504).

Özet olarak Herzberg, iste tatmin sağlamanın en geçerli yolu, başarılı olmak, sorumluluk taşımak der. Ve ona göre motivasyonda ekonomik faktörlerin pek önemi, yeri yoktur. Oysa Maslow, ilk planda ekonomik faktörlere yer verir ve bunlar giderilmedikçe, iste başarılı olunamayacağını savunur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 43).

2.7.4.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Geliştirilen bu teorinin temelinde yatan etken, çalışma hayatındaki bireylerin kişiler arası iletişimini karşılamaktır. Algılanan bu eşitsizlik büyüdükçe kişinin yakınmaları ve gerginliği de artar. Bu durumda kişi, önce ödülleri çoğaltmak için çaba harcar. Örneğin, ücretini arttırmaya çalışır. Eğer bunu başaramazsa, katkılarını

azaltma yolunu seçer. Örneğin, çalışma hızını yavaşlatır. Öte yandan bireyin ödül/katkı oranı, öteki kişinin ödül/katkı oranından büyükse, kişi bu seferde bir suçluluk duygusuna kapılır. Bu bağlamda bu durumlarda birey eşitsiz bir durumun var olduğunu düşünerek gerilim veya huzursuzluk yaşayacaktır. Bireyler bu gerilimden kurtulmak adına bazı çarelere başvurur. Bunların en önemlileri (Eroğlu, 1998: 289-290):

- Kendisinin olsun öteki kişinin olsun ödül veya katkılarıyla ilgili algılarını değiştirmeye çalışır,
- Çalışma ortamını terk eder,
- Öteki kişinin ödül veya katkılarını değiştirmeye teşebbüs eder,
- Karşılaştırmaya temel aldığı öteki kişiyi değiştirir,
- Kişi kendi ödül veya katkılarını değiştirir.

2.7.4.4. David McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

Güdüleme konusundaki temel kuramlardan biri olan kuram, McClelland'ın çalışmalarından yola çıkarak, sonraları birçok araştırmacının katkıları ile geliştirilmiştir. McClelland'a göre çalışma yaşamına üç temel güdü hâkimdir. Bunlar:

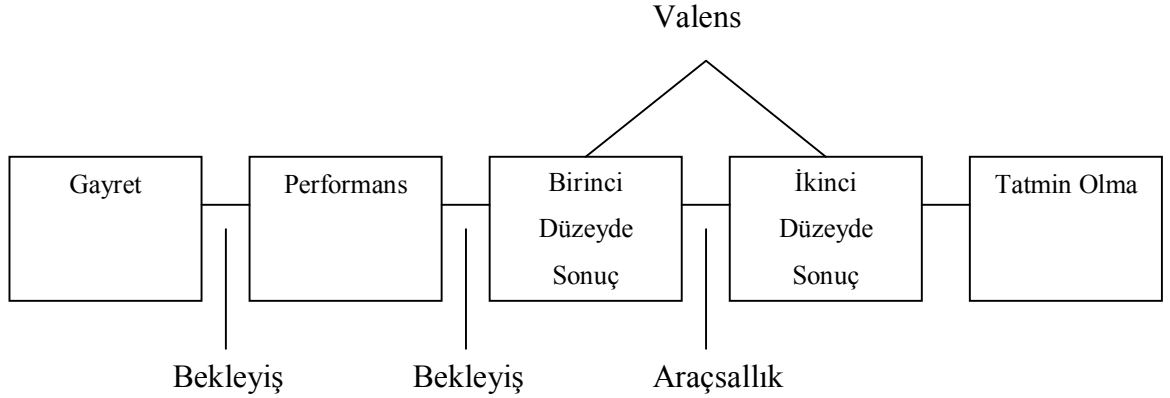
- Başarı güdüsü,
- Erk (iktidar) güdüsü,
- Bağlanma güdüsü.

McClelland'a göre, "Eğer bir insan, zamanını nasıl daha iyi yaparım diye düşünmekle geçiyorsa, başarı güdüsüne sahiptir. Eğer zamanını ailesi ve arkadaşlarını düşünmekle geçiyorsa bağlılık güdüsüne, yöneticisinin kimliği konusunda spekülasyonlar yaparak geçiyorsa da erk güdüsüne sahiptir" (İncir, 1990: 14).

McClelland bu üç ihtiyaç ve güdü arasından en fazla başarı güdüsünün bireyi ve toplumu etkisi altına aldığını belirtmektedir. Birey faaliyetlerinde başarılı olmayı istemekte, bunun yanında başarısız olmaktan da büyük ölçüde korkmakta ve çekinmektedir. Çalışanın içindeki bu korku onu başarıya ulaştıracak çalışmalarda bulunmasını engelleyecektir. (Eren, 2000: 502). Başarı için fazla ihtiyaç hisseden kişiler, girişimci olma eğilimindedirler. Yüksek bir güç gereksinimi, örgüt kariyer basamaklarında yüksek mevkilere çıkma isteğiyle ilişkilidir (Pekel, 2001: 14).

2.7.4.5. V.H Vroom'un Limit Bekleyiş Kuramı

Vroom Beklenti Kuramında kişinin tutumunu yalnızca ihtiyaçları değil, tutumun bu gereksinimlere cevap verme amacına ulaşacağı yönünde bir beklentinin de yönlendirdiğini iddia etmektedir. Kişi, bir konuda çaba harcadığında bu çabanın karşılığını alacağını belirtir. Sergilenen çabanın neticesinin beklenen başarılı sonuca varmak olduğu kuramda ortaya atılmıştır (Özgüven, 2003: 29).



Şekil 2.3: Vroom'un Bekleyiş Teorisi

Kaynak: Koçel, 1998: 448.

Kişinin beklentisinden elde edeceği sonuçların, çoğunlukla kendi kontrolü dışında gerçekleşme varsayımı yüksektir. Başka bir anlatımla kişinin ulaştığı sonuçlar, sadece kendi tercihlerine bağlı kalmayıp, kontrolü dışında olan başka hadiselerle de bağlı olmaktadır. Beklenti, belli bir neticenin gerçekleşme varsayımı olduğundan, 0 ve 1 arasında değişen bir değerdir. Kişi beklentinin gerçekleşmesine varsayımından eminse beklenti 1, vermiyor ise beklenti 0 olacaktır. Bu kurama göre $Güdüleme = Valans + Bekleyiş$ şeklinde formüle dönüştürülmektedir. Bu değerlerden birinin 0 olması güdülenmeyi yok edecektir (Özgüven, 2003: 31).

Yapılan araştırmalardan elde edilen neticeler bu yaklaşımın bazı sorunlar içerdiğini ortaya koymuştur. Bu yaklaşım gerçektekenden daha fazla karmaşık bir yapıya sahiptir. Kişilerin herhangi bir ödüle gereksinim şiddetleri zaman içinde farklılaşmaktadır. Yani kişilerin beklentileri ve umutları zaman içinde şiddetle değişmektedir (Eren, 2001: 536).

2.7.4.6. Adelfer'in ERG (VİG) Kuramı

1967 yılında Clayton P. Alderfer tarafından geliştirilen bu kuram, Maslow'un kuramını desteklemek ve eksik yönlerini gidermek amacıyla geliştirilmiştir. Alderfer, ihtiyaçları üç guruba ayırmıştır. Birinci grup var olma ihtiyacı; Maslow'un ihtiyaçlar

hierarchyisinde fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına ifade etmektedir, karşılık geldiği söylenbilir. Bireylerin maddi ve fiziksel ihtiyaçlarını ifade etmektedir. İkinci grup ait olma ihtiyaı; aile, arkadaşlar, astlar gibi diğer insanlarla ilişki kurma ihtiyaını ifade etmektedir ve Maslow'un sosyal ihtiyaçlar kategorisi ile benzerlik göstermektedir ve nc grup ise geliştirme ihtiyaı; yaratıcılık arzusu, verimli olma ve olumlu katkı sağlama ile kişisel gelişimi gerçekleştirebilme gibi ihtiyaçları ifade etmektedir.

2.7.5.İş Tatmini Sonuçları

2.7.5.1. İş Tatmininin Başarıya Etkisi

Yapılan araştırmalar incelendiğinde iş tatmini ile başarı ve verimlilik arasında pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu grlmştr. Performansın arttırılabilmesi için iş tatmininin yüksek olması önemlidir.

2.7.5.2. İş Gücü Devir Artışı

Herhangi bir işte yüksek düzeyde işgücü devri olduğunda o iş yeri ile ilgili ilk duyulan şüphelerden biri iş tatminsizliği olmaktadır. Pearson tarafından yapılan bir araştırmada iş yerinde beklentilerin karşılanmaması durumunda devrin arttığı gözlemlenmiştir. Her çalışanın iş yerinden bazı beklentileri olmaktadır. Örneğin iş yeri ile ilgili alınan kararlara katılmak, istenilen ücretin alınması ya da bireyin kariyer basamaklarını tırmanabilme durumu. Bunların sayısı ve önem sırası kişiden kişiye değişmektedir (Telman ve nsal, 2004: 66). Beklentilerin karşılanması durumunda devir oranında düşüşlerin olacağı görülmektedir.

2.7.5.3. İş Tatmini ve Tükenme

Literatür incelendiğinde tükenmişlik ile ilgili birçok tanımlamanın var olduğu gözlemlenmektedir. Maslach uzun vadeli iş stresinin tükenmişliği tetiklediğini düşünmektedir. Maslach temelde tükenmişliği; profesyonel bir kişinin hedefinden kopması, mesleğinin anlamını yitirmesi ve hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten geinmiyor olması biçiminde tanımlamaktadır (Balcıoğlu, Mehmetali ve Rozant, 2008: 100).

3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde yapılan çalışmaya benzer yurt içi ve yurt dışında yapılan incelemeler yer almaktadır.

Özdayı (1990) tarafından "İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi" isimli çalışma yapılmıştır. İstanbul'da katılımcı bireylerle yapılan mülakatta İş Doyum Ölçeği'nin L.H.Lofquist tarafından kısaltılmış biçimi uygulanmıştır. Yapılan bu araştırmanın neticesinde önemli bulgular elde edilmiştir. Yüksek oranda öğretmenlerin doyuma ulaştıklarına dair yorum yapılabilir. Bunun yanı sıra kadınların erkeklere nazaran doyum oranı yüksek çıkmıştır. Son kertede sosyal saygınlık çerçevesinde devlete ait ortaöğretim kurumlarında 41 ve üstü yaş bandındaki öğretmenlerin doyum seviyeleri en düşük çıktığı tespit edilmiştir.

Tahta (1995), tarafından yapılmış olan araştırmada "Özel ve kurum anaokullarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyum seviyelerinin analizi" ele alınmıştır. Yapılan bu araştırmaya 150 öğretmen katılmıştır. Verilerin bir araya getirilmesi hasebiyle araştırmada Balcı'nın "Yöneticilerin İş Doyumu" isimli ölçek uygulanmıştır. Neticede öğretmenlerde maaş, iş koşulları ve yaş etkili etmenler olarak dikkat çekmiştir. Gruplar içerisinde 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin daha yüksek doyum oranına ulaştıkları gözlenmiştir. Bunun yanı sıra kıdem değişkeninde iş doyumunun farklılık arz ettiği tespit edilmiştir. Nitekim 6-10 yıl kıdemine sahip öğretmenler diğerlerine nazaran yüksek doyuma sahip oldukları görülmüştür.

Yoloğlu, Unal ve Karlıdağ (2000), tarafından 384 doktor ile yapılmış olan araştırma neticeleri çerçevesinde İş doyumunu seviyeleri öğretim görevlisi olan doktorlarda ve iş dallarında çalışma süresi 6-10 sene ve üstünde olanlarda daha yüksek tespit edilmiştir.

Gümüşeli (2004)'nin 226 ilkökul öğretmeniyle yapmış olduğu araştırma neticeleri gösteriyor ki okul idarecilerinin kullanmış oldukları türleştirme, taviz verme ve anlaşma tarzları ile öğretmenlerin çalışma doyumları düzeyleri arasında pozitif, fakat hükmetme tarzı ile negatif bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Lievens ve Anseell (2004) tarafından yapılmış olan araştırma, mesleki doyum ile durum değerlendirmesi arasındaki korelasyonu ortaya çıkarmak amacıyla

Belçika'da, 155 kamu görevlisine yönelik yapılmış olan ölçek etkinliği biçimindedir. Araştırma neticesinde durum değerlendirmesinin uygun bir denetmenle iş doyumunu yükselttiği ve idareci ile çalışan arasında iletişim düzeyini yükselttiği görölmüştür.

Erdem(2005)'in 99 idari ile akademik çalışanla yapmış olduğu inceleme neticelerine bakarsak, iş doyumunu etkenlerine göre iş doyumunu düzeyleri orta seviyededir. Bu da demek oluyor ki yüksek düzeyde farklılık görölmemiştir.

Öztürk(2006) tarafından yapılmış olan incelemede ana sınıfı öğretmenlerinin tükenmişlik seviyeleri, iş doyumunu ve duygusal zekâlarının birkaç değeriskene bağlı olarak farklılaşıp farklılaşamadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan bu araştırma neticesinde İç Anadolu Bölgesi'nde bulunan 13 kentte devlet kurumu ve özel okul öncesi okullarda çalışmakta olan 378 ana sınıfı öğretmeniyle ilişki içinde yapılmıştır. Neticede: iş doyumunu puan ortalamalarında okul tipi, kurum şartları, sosyal aktivitelere etkin katılım, okul tipi ve idari tutum faktörlerinde, tükenmişlik seviyelerinde ise eğitim düzeyi, hizmet içi eğitime aktif katılım oranı, yaş, kurum şartları, işinden elde ettiği doyum sırası, sosyal etkinliklere katılım ve idari tutum faktörlerinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Wunder ve Schwarze (2006) tarafından yapılmış olan inceleme de Kuzey Almanya'da tam gün çalışan işçilerin iş doyumunu tespit etmek üzere yapılmıştır. Ücret düşüklüğünün iş doyumunu düşük seviyede etkilediği ancak bölgedeki ücret eşişsizliğinin giderek kıskançlık ve nefrete sebebiyet verdiği görölmüştür.

Gündüz (2008)'ün araştırmasında öğretmenlerin iş doyumunu ile ilkokullardaki örgütsel iklim arasındaki korelasyon düzeyi incelenmiştir. Araştırmaya göre 37 ilkokulda 750 öğretmen katılmıştır. Netice olarak iş doyumunu ile okulların örgüt iklimi arasında pozitif yönlü korelasyon görölmüştür. Araştırma neticesinde: Öğretmenlerin iş doyumunu göz önüne alındığında mezun oldukları okul, yaş, okuldaki kıdem ve mesleki kıdem faktörlerine göre istatistiki bir anlamlı farklılık saptanmıştır.

Tiryaki ve Taştan(2008)'in beraber yapmış oldukları araştırmanın amacı, devlet ve özel ilkokul öğretmenlerinin iş doyumunu seviyelerini analiz etmektir. Araştırmanın katılımcıları Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 6'sı özel, 6'sı devlet olmak üzere toplam 12 ilkokulunda çalışan 151 öğretmenden teşekküldür. Toplanmış olan veriler, Eğitim Yöneticisinin İş Doyumunu Ölçeğidir. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılarak öğretmenlere uyarlanmıştır. Neticede öğretmenlerin iş doyumunu seviyeleri toplam puanları; iş ve niteliği, yükselme ve gelişme imkânları, ücretler, çalışma şartları, birlikte çalışan kimseler ve örgütsel yaşam alt boyut puanlarında anlamlı farklılık gösterirken, mezun olunan okul türüne, kıdeme ve cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Devlet ilkokul öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri ölçeğin tamamında ve alt boyutlarında düşük bulunmuştur.

Teltik (2009)'in yaptığı araştırma İstanbul ilinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerin mesleki yeterlilik algılarının, tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşma durumları tespit edilmeye çalışılmıştır. 2007-2008 ve 2008-2009 eğitim-öğretim yılı anasınıflarında görev yapan öğretmenler araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Örneklem ise İstanbul ili, Beşiktaş, Şişli, Kadıköy, Maltepe, Ümraniye, Üsküdar, Küçükçekmece ve Gaziosmanpaşa görev yapan anaokulu öğretmenlerini oluşturmaktadır. Yapılan inceleme sonunda genel olarak içsel doyum düzeyi incelendiğinde; gelir düzeyi, eğitim düzeyi, okul türü ve öğrenci sayısı değişkeninde, dışsal doyum düzeyi incelendiğinde ise okul türü, eğitim düzeyi ve gelir düzeyinde anlamlı düzeyde farka rastlanmıştır.

Narin (2010) tarafından yapılan çalışmada "hastanede çalışan hemşirelerin rol çatışması-rol belirsizliği, iş doyumunu, stres ve sosyo-demografik özelliklere göre araştırılması" adını taşıyan bir çalışma yapılmıştır. Araştırma bağcılar ilçesinde görev yapan hemşirelere yapılmıştır. Araştırma sonunda içsel ve dışsal doyumların yüksek olduğu görülmüştür.

Yörük, Çankaya, Büyükalın ve Kızılkaya (2013)'nin yaptığı çalışmada Ankara ve Afyonkarahisar illerindeki Bilim Sanat Merkezlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum durumlarını örgütsel faktörler açısından incelenmiştir. Araştırmada iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonunda genel anlamda öğretmenlerde gelir durumundan kaynaklanan iş doyum düşüklüğünün var olduğu, genel olarak ücretlerin yetersiz bulunduğu görülmüştür. Ayrıca kariyer konusunda da öğretmenlerin şikâyetçi oldukları gözlemlenmiştir. Genel olarak öğretmenlerin okul yöneticilerinin tutumlarından memnun oldukları görülmüştür. Okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumda görevlerini yerine getirdiği görüşü hâkim olmuştur.

İnandı, Tunç ve Uslu (2013)'un yaptığı araştırmanın amacı eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve ayrıca kariyer engellerinin, iş doyumlarını ne düzeyde etkilediğini belirlemektir. Araştırma nicel yöntem ve tarama modeli ile yapılmıştır. Minnesota iş doyum ölçeğinin kullanıldığı araştırma 559 öğretim elemanından veri toplanarak yapılmıştır. Yapılan araştırmanın sonucuna göre; Genel olarak öğretim elemanlarının iş doyumlarının yüksek çıktığı görülmüştür.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin okul dönüşüm uygulaması hakkında görüşlerini almak ve okul dönüşüm programı sonrasında öğretmenlerin iş doyum düzeyini araştırmaktır.

4.2. Araştırmanın Modeli

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin okul dönüşüm uygulaması hakkında görüşlerini almak ve okul dönüşüm programı sonrasında öğretmenlerin iş doyum düzeyini araştırmak amacıyla yapılan bu çalışmada karma yöntem kullanılmıştır.

“Karma yöntem araştırması, hem felsefi varsayımları olan bir araştırma deseni hem de bir araştırma yöntemidir. Bir yöntem olarak karma yöntem, araştırma sürecinin pek çok aşamasında nitel ve nicel yaklaşımların karışımı ile veri toplama ve analiz işlemlerinin yönetilmesine rehberlik eden felsefi varsayımları içermektedir. Bir yöntem olarak, tek bir araştırmada veya araştırmalar dizisinde hem nitel hem de nicel verilerin toplanmasına analiz edilmesine ve harmanlanmasına odaklanmaktadır. Temel öncülü nitel ve nicel verilerin birlikte kullanımı olup, araştırma probleminin tek başına kullanılan herhangi bir yöntemden çok daha iyi bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır” (Dede& Demir,2014,s.6). Araştırmamızda paralel karma yöntem uygulanmıştır.

Nicel kısımda elde edilen veriler tarama modeli ile değerlendirilmiştir. Tarama modeli; geçmişte ya da o anda var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyen, tanımlamayı amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan her neyse onları değiştirme ve etkileme çabası yoktur bu modelde. Bilinmek istenen şey meydandadır. Amaç o şeyi doğru bir şekilde gözlemleyip belirleyebilmektir. Asıl amaç değiştirmeye kalkmadan gözlemektir (Karasar,1999: s. 79).

Nitel araştırma kısmında ise nicel verileri desteklemek ve açıklamak amacıyla yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Kullanılan ölçek iki uzman kontrolünden geçirilerek uygulanmıştır.

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

İstanbul İli Bakırköy, Zeytinburnu, Bağcılar ve Fatih İlçelerindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu

öğretmenler arasından seçilen 149 öğretmen de araştırmanın örneklemini teşkil etmektedir.

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

İstanbul İli Bakırköy, Zeytinburnu, Bağcılar ve Fatih ilçelerindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler arasından seçilen 149 öğretmenin verdiği cevaplarla sınırlıdır

4.5. Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması aşamasında ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere mülakat yapılarak okul dönüşümü hakkında görüşlerine başvurulmuştur. Öğretmenlerin okul dönüşümü sonrası iş doyumunu ölçmek için Minnesota iş tatmin ölçeği öğretmenlere uygulanarak veriler elde edilmiştir. Minnesota iş tatmin ölçeği ilk defa Dawis, Weiss, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Dilimize Telman (1988) tarafından çevrilmiştir.

4.6. Verilerin analizi

Öğretmenlerin iş doyum anketine verilen cevaplar SPSS 20 programına girilerek değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin iş doyum anketindeki sosyo demografik değişkenler hakkında betimleyici istatistikler içeren tablolar hazırlanmıştır. İş doyum ölçeğindeki cevapların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapmaları alınmıştır. Öğretmenlerin İş doyum ölçeğine verdikleri cevapların sosyo demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunu tespit etmek için hipotez testleri yapılmıştır. Öğretmenlere yapılan mülakat sonuçları değerlendirilmiştir.

Veriler analiz edilmeden önce test normallik dağılımı incelenmiştir

Çizelge 4.1. Normallik Dağılımı

		Minoseta
Kolmogorov-	1,915	
Smirnov Z		
P	,000	

Çizelge 4.2'nin P (Anlamlılık) satırındaki değerlerin istatistiksel anlamlılık hesaplamalarında sınır değeri kabul edilen 0,05'den küçük olması incelenen faktörlerin dağılımlarının normal olmadığını göstermektedir. Bu bağlamda Mann Whitney U Testi, Kruskal Wallis H-Testi kullanılmıştır

5. ANALİZ

5.1. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizinin amacı verilerin rastlantısallığını ölçmektir. Ölçeklerin iç güvenilirlikleri Cronbach's Alpha (α) değerine göre karar verilir (Karasar, 2005).

α değeri,	$0,00 \leq \alpha < 0,40$	ise	Güvenilir değil
	$0,40 \leq \alpha < 0,60$	ise	Düşük güvenilirlikte
	$0,60 \leq \alpha < 0,80$	ise	Oldukça güvenilir
	$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$	ise	Yüksek güvenilirdir.

Çizelge 5.1. Güvenirlik Analizi Sonuçları Çizelgesi

	Cronbach's Alpha Değeri	Madde Sayısı
İş Tatmin Ölçeği	0,832	20

Çizelge 1'de iş doyumu ölçeği Cronbach's Alpha değeri 0.832 bulunmuştur. Bu veriler incelendiğinde iş doyumu ölçeği Karasar (2005)'ya göre oldukça güvenilir bulunmuştur.

5.2. Bulgular

Bu bölümde genel anlamda araştırmadan elde edilen sayısal veriler görülmektedir. Burada yer alan veriler ölçek sorularına verilen cevapların analiz edilmesi ve yapılan hipotez testleri sonucunda elde edilen bulguların yorumlanması ile araştırmamızın sonuçlarına ulaşılmıştır.

5.2.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Çizelge 5.2. Yaş Değişkenine Ait Frekans Yüzde Çizelgesi

	Frekans	Yüzde
21-25 Yaş	21	14,1
26-35 Yaş	58	38,9
36-45 Yaş	34	22,8
46 Yaş Üzeri	36	24,2
Toplam	149	%100,0

Araştırmaya katılanların %38,9'unu 26-35 yaş arasındaki katılımcılar, %24,2'sini 46 yaş ve üzerindeki katılımcılar, %22,8'ini 36-45 yaş arasındaki katılımcılar, %14,1'ini ise 21-25 yaş arasındaki katılımcılar oluşturmaktadır.

Çizelge 5.3. Cinsiyet Değişkenine Ait Frekans Yüzde Çizelgesi

	Frekans	Yüzde
Bayan	107	71,8
Bay	42	28,2
Toplam	149	%100,0

Araştırmaya katılanların %71,8'ini bayan katılımcılar ve %28,2'sini ise bay katılımcıların oluşturduğu görülmektedir.

Çizelge 5.4. Medeni Durum Değişkenine Ait Frekans Yüzde Çizelgesi

	Frekans	Yüzde
Evli	100	67,1
Bekâr	49	32,9
Toplam	149	%100,0

Araştırmaya katılanların %67,1'inin evli, %32,9'unun ise bekâr olduğu saptanmıştır.

Çizelge 5.5. Aylık Toplam Gelir Değişkenine Ait Frekans Yüzde Çizelgesi

	Frekans	Yüzde
1001 TL - 2500 TL	44	29,5
2501 TL – 3500 TL	84	56,4
3501 TL'den Fazla	21	14,1
Toplam	149	%100,0

Araştırmaya katılanların %56,4'ünün aylık toplam geliri 2501TL - 3500TL arasında, %29,5'inin 1001TL – 2500 TL arasında ve %14,1'inin ise 3501 TL'den fazla aylık toplam gelire sahip oldukları belirlenmiştir.

Çizelge 5.6. Eğitim Durumu Değişkenine Ait Frekans Yüzde Çizelgesi

	Frekans	Yüzde
Lise	22	14,8
Ön Lisans	53	35,6
Lisans	68	45,6
Yüksek Lisans	6	4,0
Toplam	149	%100,0

Araştırmaya katılanların %45,6'sının lisans mezunu, %35,6'sının ön lisans mezunu, %14,8'inin lise mezunu ve %4'ünün ise lisansüstü mezunu olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 5.7. Kamudaki Hizmet Süresi Değişkenine Ait Frekans Yüzde Çizelgesi

	Frekans	Yüzde
1-5 Yıl	71	47,7
6-10 Yıl	46	30,9
11-15 Yıl	8	5,4
16-20 Yıl	5	3,4
21 Yıl ve Üzeri	19	12,8
Toplam	149	%100,0

Araştırmaya katılanların %47,7'sinin 1-5 yıl arasında değişen, %30,9'unun 6-10 yıl arasında değişen, %12,8'inin 21 yıl ve üzerinde, %5,4'ünün 11-15 yıl arasında değişen, %3,4'ünün ise 16-20 yıl arasında değişen kamuda hizmet süresi bulunmaktadır.

Çizelge 5.8. Görev Değişkenine Ait Frekans Yüzde Çizelgesi

	Frekans	Yüzde
Öğretmen	125	83,9
Müdür Yardımcısı	24	16,1
Toplam	149	%100,0

Araştırmaya katılanların %83,9'u öğretmen, %16,1'i ise müdür yardımcısı olarak görev yaptıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 5.9. Branş Değişkenine Ait Frekans Yüzde Çizelgesi

	Frekans	Yüzde
Anasınıfı	23	15,44
Sınıf Öğretmeni	82	55,03
Branş Öğretmeni	44	29,53
Toplam	149	%100,0

Araştırmaya katılanların branşlarına bakıldığında %84,6'sının sınıf öğretmeni ve %15,4'ünün ise ana sınıfı öğretmeni branşından olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 5.10. Atanma Durumu Değişkenine Ait Frekans Yüzde Çizelgesi

	Frekans	Yüzde
Atandım	93	62,4
Atanmadım	56	37,6
Toplam	149	%100,0

Araştırmaya katılanların %62,4'ü dönüşü sebebiyle başka bir okula atandığını belirtirken, %37,6'sı ise atanmadığını belirtmiştir.

5.2.2. Ölçeğe Ait Bulgular

Çizelge 5.11. İş Tatmin Ölçeğine Ait Ortalama ve Standart Sapma Çizelgesi

İş Tatmin Ölçeği Soruları	Ortalama	Standart Sapma
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	4,28	0,451
Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	3,41	1,405
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	3,26	1,060
Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi	3,11	1,373
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	2,69	1,394
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	2,97	1,524
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi	4,28	0,451
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	3,13	1,357
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem	4,58	0,496
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	3,58	1,175
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi	4,44	0,498
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması	2,55	1,188

Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	1,99	1,072
Terfi imkânının olması yönünden	2,55	1,407
Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi	2,69	1,493
Çalışma saatleri yönünden	3,14	1,452
Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmaları yönünden	3,58	1,047
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	3,31	1,289
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	4,14	0,637
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	3,85	0,836
Toplam	3,37	1,105

Ölçeğe verilen cevaplar incelendiğinde;

“Başkalari için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem” önermesi $4,58 \pm 0,496$ ortalama ve standart sapma ile en yüksek ortalamaaya sahip önerme olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların bu önerme için çoğunlukla “Çok Memnunum” ve “Memnunum” seçeneklerini tercih ettikleri görülmektedir.

“Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi” önermesi $4,44 \pm 0,498$ ortalama ve standart sapma ile ikinci en yüksek ortalamaaya sahip önerme olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların bu önerme için çoğunlukla “Memnunum” ve “Çok Memnunum” seçeneklerini tercih ettikleri görülmektedir.

“Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” önermesi $1,99 \pm 1,072$ ortalama ve standart sapma ile en düşük ortalamaaya sahip önerme olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların bu önerme için çoğunlukla “Memnun Değilim” ve “Hiç Memnun Değilim” seçeneklerini tercih ettikleri görülmektedir.

Genel olarak verilen cevaplara ait ortalamalar yüksek olup, katılımcıların iş tatmin seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir.

5.2.3. Karşılaştırmalara İlişkin Bulgular

Çizelge 5.12. İş Tatmin Ölçeği ile Yaş Değişkeni Açısından Farklılaşma Çizelgesi
Kruskal Wallis H Testi

	Yaş	N	Ortalama	Anlamlılık ;z;p
İş Tatmin Ölçeği	21-25 Yaş	21	3,40	z=1,32;p=0.269
	26-35 Yaş	58	3,34	
	36-45 Yaş	34	3,52	
	46 Yaş Üzeri	36	3,26	

Yukarıdaki çizelgeye göre iş tatmin ölçeği ile yaş değişkeni arasında yapılan karşılaştırma analizinde p değeri $0,269 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir.

Çizelge 5.13. İş Tatmin Ölçeği ile Cinsiyet Değişkeni Açısından Farklılaşma Çizelgesi Mann Whitney U Testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Anlamlılık ;z;p
İş Tatmin Ölçeği	Bayan	107	3,28	z=37,53; p=0.000
	Bay	42	3,60	

Yukarıdaki çizelgeye göre iş tatmin ölçeği ile cinsiyet değişkeni arasında yapılan karşılaştırma analizinde p değeri $0,000 < 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Erkek katılımcıların iş tatmin ölçeğindeki cevapların anlamlılık düzeyleri bayan katılımcılara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Çizelge 5.14. İş Tatmin Ölçeği ile Medeni Durum Değişkeni Açısından Farklılaşma Çizelgesi Mann Whitney U Testi

		Medeni Durum	N	Ortalama	Anlamlılık ;z;p
İş Tatmin Ölçeği	Evli		100	3,28	z=0,40; p=0.526
	Bekâr		49	3,55	

Yukarıdaki çizelgeye göre iş tatmin ölçeği ile medeni durum değişkeni arasında yapılan karşılaştırma analizinde p değeri $0,526 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir.

Çizelge 5.15. İş Tatmin Ölçeği ile Aylık Toplam Gelir Değişkeni Açısından Farklılaşma Çizelgesi Kruskal Wallis H Testi

		Aylık Toplam Gelir	N	Ortalama	Anlamlılık ;z;p
İş Tatmin Ölçeği	1001 TL - 2500 TL		21	3,62	z=334,03;p=0,000
	2501 TL – 3500 TL		58	3,76	
	3501 TL'den Fazla		34	3,40	

Yukarıdaki çizelgeye göre iş tatmin ölçeği ile aylık toplam gelir değişkeni arasında yapılan karşılaştırma analizinde p değeri $0,000 < 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Aylık toplam geliri 2501-3500TL arasında olan katılımcıların iş tatmin ölçeğindeki cevapların anlamlılık düzeyleri diğer katılımcılara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 5.16. İş Tatmin Ölçeği ile Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Farklılaşma Çizelgesi Kruskal Wallis H Testi

		Eğitim Durumu	N	Ortalama	Anlamlılık ;z;p
İş Tatmin Ölçeği	Lise	22	3,45	z=0,95;p=0.414	
	Ön Lisans	53	3,43		
	Lisans	68	3,33		
	Lisansüstü	6	3,10		

Yukarıdaki çizelgeye göre iş tatmin ölçeği ile eğitim durumu değişkeni arasında yapılan karşılaştırma analizinde p değeri $0,414 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir.

Çizelge 5.17. İş Tatmin Ölçeği ile Kamudaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Farklılaşma Çizelgesi Kruskal Wallis H Testi

		Kamudaki Hizmet Süresi	N	Ortalama	Anlamlılık ;z;p
İş Tatmin Ölçeği	1-5 Yıl	71	3,36	z=1,64;p=0.167	
	6-10 Yıl	46	3,35		
	11-15 Yıl	8	3,02		
	16-20 Yıl	5	3,48		
	21 Yıl ve Üzeri	19	3,59		

Yukarıdaki çizelgeye göre iş tatmin ölçeği ile kamudaki hizmet süresi değişkeni arasında yapılan karşılaştırma analizinde p değeri $0,167 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir.

Çizelge 5.18. İş Tatmin Ölçeği ile Görev Değişkeni Açısından Farklılaşma Çizelgesi Mann Whitney U Testi

		Görev	N	Ortalama	Anlamlılık ;z;p
İş Tatmin Ölçeği	Öğretmen		125	3,35	z=1,05;p=0.306
	Müdür Yardımcısı		24	3,50	

Yukarıdaki çizelgeye göre iş tatmin ölçeği ile görev değişkeni arasında yapılan karşılaştırma analizinde p değeri $0,306 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir.

Çizelge 5.19. İş Tatmin Ölçeği ile Atanma Durumu Değişkeni Açısından Farklılaşma Çizelgesi Mann Whitney U Testi

		Atanma Durumu	N	Ortalama	Anlamlılık ;z;p
İş Tatmin Ölçeği	Atandım		93	3,52	z=39,42;p=0.000
	Atanmadım		56	3,12	

Yukarıdaki tabloya çizelgeye göre iş tatmin ölçeği ile atanma durumu değişkeni arasında yapılan karşılaştırma analizinde p değeri $0,000 < 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Atanması olan katılımcıların iş tatmin ölçeğindeki cevapların anlamlılık düzeyleri atanması olmayan katılımcılara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

5.2.4. Nitel bulgular

- “Okul dönüşümü uygulaması sonrasında görev yaptığınız okulda ne gibi sorunlarla karşılaştınız?” sorusuna genel olarak çocukların erken yaşta okula başlamaları dolayısıyla yeterli beceriyi kazanamamış olması (% 92.3) dışında başka sorunlarla karşılaşılmadığı cevapları verilmiştir.
- “Okul dönüşümü uygulamasından iş yükünüz nasıl etkilendi?” Sorusuna genel olarak iş yükünde bir değişikliğin olmadığı ve aynı şartların devam ettiği (% 82.5), bazı cevaplara göre ise iş yükünde azalmalar yaşandığı ve bu azalmanın öğretmenlerin yükünü hafiflettiği (%13.2) cevabı verilmiştir.

- Okul dönüşümü uygulaması sonucunda, farklı okullarda görev yapmaktayken, bir arada görev yapmaya başlayan öğretmenler arasında uyum- iletişim sorunları yaşanmakta mıdır? sorusuna öğretmenler arasında uyum sorunu yaşanmadığını belirten öğretmenlerin oranı % 88.5 iken sorun yaşanmıştır diyenlerin oranı ise % 11.5 olarak belirlenmiştir. Bu durumda zaten çok farklı bölgelerdeki okullara gitmek zorunda kalmadıkları için sorun yaşanmadığına yönelik cevap verilmiştir.
- Okul dönüşümü uygulaması sonucu yeni bir okulda görev yapmanın öğretmenler açısından ulaşım, güvenlik, yol masrafı gibi dezavantajları hakkında ne düşünüyorsunuz? sorusuna dezavantajı yoktur. Çünkü genel olarak dönüşüm yakın çevredeki okullar arasında yapılmıştır cevabı verilmiştir (% 91.5).
- Okul dönüşümü uygulamasının öğretmenler için avantajları nelerdir? sorusuna ilkokul ve ortaokul çağı çocuklarının gereksinimleri aynı olmadığı için ayrı okullarda devam etmelerinin avantaj sağladığı (% 33.2) ve ilkokul çocuklarının düşme, çarpma gibi olaylarında azalma yaşandığı (% 52.8) cevabı verilmiştir.
- Okul dönüşümü uygulamasının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi ne düzeydedir? sorusuna okul dönüşümü uygulamasının öğretmenlerin iş doyumunda olumlu etkisi olduğu cevabı verilmiştir. Büyük ve küçük çocukların ayrılması öğretmenler açısından rahat bir çalışma ortamı oluşturmuştur.
- Okul dönüşümü uygulaması ile getirilen yapılanma performansınızı nasıl etkiledi? sorusuna genel olarak okul dönüşümü uygulaması ile getirilen yapılanma öğretmenlerin performansını olumlu yönde etkilediği dile getirilmiştir (% 87.8) . Mutlu ve eşit şartlarda bir çalışma ortamı oluşturulduğu için performansın arttığı belirtilmiştir.
- Okul dönüşümü uygulaması mesleki motivasyonunuzu nasıl etkiledi? sorusuna okul dönüşümü uygulamasının öğretmen motivasyonunu genel anlamda olumlu etkilediği cevabı verilmiştir (% 82.1). Sınıf Öğretmenlerinin ikinci kademe öğrencileriyle ilgilenmek (nöbet, boş geçen dersler, öğrenci davranışlarının değerlendirilmesi) zorunda kalmamaları motivasyonlarını arttırıcı bir etki oluşturmuştur.

6. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Sonuç ve Tartışma

Araştırmamız, öğretmenlerin iş tatmini seviyelerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amacı gerçekleştirmek için Kişisel Bilgiler ve Minnesota İş Tatmini ölçeğinden oluşan bir anket hazırlanmıştır. Öğretmenlere uygulanan anketlerden elde edilen sonuçlara ilişkin bulgular bu bölümde özetlenmektedir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin;

- %38,9'u 26-35 yaş arasında, %24,2'si 46 yaş ve üzerinde, %22,8'i 36-45 yaş arasında, %14,1'i ise 21-25 yaş arasında olduğu belirlenmiştir.
- %71,8'i bayan, %28,2'si ise bay öğretmenlerden oluşmaktadır.
- %67,1'i evli, %32,9'u ise bekar öğretmenlerden oluşmaktadır.
- %56,4'ünün 2501TL - 3500TL arasında, %29,5'inin 1001TL – 2500 TL arasında ve %14,1'inin ise 3501 TL'den fazla aylık toplam gelire sahip oldukları gözlemlenmiştir.
- %45,6'sının lisans mezunu, %35,6'sının ön lisans mezunu, %14,8'inin lise mezunu ve %4'ünün ise lisansüstü mezunu olduğu gözlemlenmiştir.
- %47,7'sinin 1-5 yıl arasında, %30,9'unun 6-10 yıl arasında, %12,8'inin 21 yıl ve üzerinde, %5,4'ünün 11-15 yıl arasında, %3,4'ünün ise 16-20 yıl arasında değişen kamuda hizmet süresi bulunmaktadır.
- %83,9'u öğretmen, %16,1'i ise müdür yardımcısı olarak görev yaptığı belirlenmiştir.
- %29,53'ünün branş öğretmeni, %55,03'ünün sınıf öğretmeni ve %15,44'ünün ise ana sınıfı öğretmeni branşından olduğu belirlenmiştir.
- 62,4'ü dönüşü sebebiyle başka bir okula atandığını belirtirken, %37,6'sı ise atanmadığını belirtmiştir.

Araştırmada öğretmenlere okul dönüşümü ile ilgili uygulanan mülakat sonucunda öğretmenlerin görüşleri ile ilgili aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- “Okul dönüşümü uygulaması sonrasında görev yaptığınız okulda ne gibi sorunlarla karşılaştınız?” sorusuna genel olarak çocukların erken yaşta okula başlamaları dolayısıyla yeterli beceriyi kazanamamış olması dışında sorunlarla karşılaşmadığı cevapları verilmiştir. Diğer cevaplar fiziki imkân değişikliğinden rahatsızlık duyulması vb. olarak genellenebilir.
- “Okul dönüşümü uygulamasından iş yükünüz nasıl etkilendi?” Sorusuna genel olarak iş yükünde bir değişikliğin olmadığı ve aynı şartların devam ettiği, bazı cevaplara göre ise iş yükünde azalmalar yaşandığı ve bu azalmanın öğretmenlerin yükünü hafiflettiği cevabı verilmiştir. Ortaokullarda alan dersi öğretmenlerinin sayısının artmasının ve bunun eğitim faaliyetlerine hazırlık ile okul içindeki sosyal faaliyetlerle ilgili iş oranının azalmasının bu görüşü etkilediği düşünülmektedir.
- Okul dönüşümü uygulaması sonucunda, farklı okullarda görev yapmaktayken, bir arada görev yapmaya başlayan öğretmenler arasında uyum- iletişim sorunları yaşanmakta mıdır? sorusuna öğretmenler arasında uyum sorunu yaşanmadığı zaten çok farklı bölgelerdeki okullara gitmek zorunda kalmadıkları cevabı verilmiştir. Bu sebeple uyum sorunu yaşanmadığı vurgulanmıştır. Bazı cevaplara göre de okul değiştiren öğretmenlerin önceki okulundan arkadaşlarıyla beraber yer değiştirmiş olmaları sebebiyle uyum konusunda sıkıntı yaşanmadığı belirtilmiştir.
- Okul dönüşümü uygulaması sonucu yeni bir okulda görev yapmanın öğretmenler açısından ulaşım, güvenlik, yol masrafı gibi dezavantajları hakkında ne düşünüyorsunuz? sorusuna dezavantajı yoktur. Çünkü genel olarak dönüşüm yakın çevredeki okullar arasında yapılmıştır cevabı verilmiştir.
- Okul dönüşümü uygulamasının öğretmenler için avantajları nelerdir? sorusuna ilkokul ve ortaokul çağı çocuklarının gereksinimleri aynı olmadığı için ayrı okullarda devam etmelerinin avantaj sağladığı ve ilkokul çocuklarının düşme, çarpma gibi olaylarında azalma yaşandığı cevabı verilmiştir. Bu veriden hareketle ilköğretim okullarında önceki yıllarda yaşanan olumsuz davranış durumlarına müdahalede, öğrencilerin yaş çeşitliliğinin getirdiği zorlukların dönüşüm sonrası azaldığı söylenebilir.

- Okul dönüşümü uygulamasının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi ne düzeydedir? sorusuna okul dönüşümü uygulamasının öğretmenlerin iş doyumunda olumlu etkisi olduğu cevabı verilmiştir. Büyük ve küçük çocukların ayrılması öğretmenler açısından rahat bir çalışma ortamı oluşturmuştur. Okulların ilkokul ve ortaokul olarak ayrılmasının öğretmen davranışlarının standartlarını sürdürmede kolaylaştırıcı etki yaptığı söylenebilir.
- Okul dönüşümü uygulaması ile getirilen yapılanma performansınızı nasıl etkiledi? sorusuna genel olarak okul dönüşümü uygulaması ile getirilen yapılanma öğretmenlerin performansını olumlu yönde etkilediği dile getirilmiştir. Mutlu ve eşit şartlarda bir çalışma ortamı oluşturulduğu için performansın arttığı belirtilmiştir. Önceki yıllarda bir arada çalışan iki farklı gruptaki öğretmenin (sınıf öğretmeni-genel bilgi ve meslek dersi öğretmeni) ek ders ücreti ödemeleri, aylık karşılığı okutmak zorunda olunan ders saati sayısı vb. uygulamaları yönünden eşit olmadığı yönünde çatışmalar okul dönüşümü sonrası biraz olsun hafiflemiştir diyebiliriz. Aynı şartlarda görev yapan öğretmenlerin bir arada bulunmasının performansa olumlu etkisi olduğu söylenebilir.
- Okul dönüşümü uygulaması mesleki motivasyonunuzu nasıl etkiledi? sorusuna okul dönüşümü uygulamasının öğretmen motivasyonunu genel anlamda olumlu etkilediği cevabı verilmiştir. Sınıf Öğretmenlerinin ikinci kademe öğrencileriyle ilgilenmek (nöbet, boş geçen dersler, öğrenci davranışlarının değerlendirilmesi) zorunda kalmamaları motivasyonlarını arttırıcı bir etki oluşturmuştur.

Ölçeğe verilen cevaplar incelendiğinde;

- “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem” önermesi ortalama ve standart sapma ile en yüksek ortalamaya sahip önerme olduğu belirlenmiştir. Bu tespit ve öğretmenlerin ölçeğe verdiği cevapların ortalamasının yüksek oluşu, ülkemizde eğitim camiasında ve halk arasında yaygın olan “öğretmenlik kutsal meslektir.”, “öğretmenlik gönül işidir.” İnanışlarını ve literatürde yaygın olan öğretmenin iş doyumunun yüksek olabilmesinin öğretmenin kendi tutumlarından etkilendiği ifadesini desteklediği söylenebilir.
- “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” önermesi ortalama ve standart sapma ile en düşük ortalamaya sahip önerme olduğu belirlenmiştir.

Bu tespiti dayanarak ÷lkemizde ücret etkeninin öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde halen koruyucu etkisini sürdürdüğü söylenebilir.

Ölçek İle Demografik Değişkenler Arasındaki Karşılaştırmalara Göre;

- İş tatmin ölçeği ile yaş değişkeni karşılaştırmasında anlamlı bir farklılaşma gör÷lmemektedir. Özdayı (1990), Tahta (1995) ve Gündüz (2008) tarafından yapılan araştırmalar ile zıt sonucun ortaya çıktığı gör÷lmüştür. Yapılan araştırmalar genel anlamda yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir. Genel anlamda genç yaştakilerin işten beklentilerinin fazla olması, bu kişilerin doyumsuzluk yaşama ihtimallerini arttırmaktadır. Mevcut araştırmada anlamlı düzeyde farkın olmaması beklentilerin karşılandığı sonucuna varılabilir.
- İş tatmin ölçeği ile cinsiyet değişkeni karşılaştırmasında anlamlı bir farklılaşma gör÷lmektedir. Erkek katılımcıların iş tatmin ölçeğindeki cevapların anlamlılık düzeyleri bayan katılımcılara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Benzer bir sonuç Taştan ve Tiryaki (2008) ve İnanlı ve Tunç (2013)'un yaptığı araştırmalarda da gör÷lmüştür.
- Hulin ve Smith (1964) 295 erkek ve 164 kadın üzerinde yaptıkları araştırmada kadın işgörenlerin iş doyumunu düzeyinin, erkek çalışanlara oranla daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Fakat bu durum, cinsiyetten daha çok kadınların erkeklerle aynı işi görmelerine rağmen daha az ücret almalarından kaynakladığını tespit etmişlerdir (Yelboğa, 2007: 12).
- İş tatmin ölçeği ile medeni durum değişkeni karşılaştırmasında anlamlı bir farklılaşma gör÷lmemektedir.
- Herzberg ve arkadaşları 1957 yılında yapmış oldukları çalışmalarda iş tatmini ile medeni durum arasında açık bir ilişkinin varlığını bulunamadığını ifade etmişlerdir. Ancak Noriega ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmalarda, çalışan kadının evli ve çocuk sahibi olması, ev işleri sorumluluğunun olması ve eşin bu işlere yardım etmemesi durumu ile ruhsal hastalıklar arasında bir ilişki saptanmıştır. İş tatmini, yaratıcılık ve becerinin geliştirilmesi, ruhsal hastalıklar ve yorgunluğa karşı önleyici bir etki yaptığı belirtilmektedir. Yapılan diğer araştırmalarda, evli işgörenlerin genel iş tatmini bekârlara oranla daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır; evli olan işgörenlerin daha az devamsızlık, daha az işten ayrılma ve bekâr olanlara kıyasla daha çok tatmin sağladıklarını göstermektedir. Boşanmış olanlar, dullar ve evlilik dışı beraber

yaşayanların iş verimliliğinde ve iş tatmininde de düşüş olduğu görülmektedir (Lam, Zhang ve Baum 2001: 159).

- İş tatmin ölçeği ile aylık toplam gelir değişkeni karşılaştırmasında anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Aylık toplam geliri 2501-3500TL arasında olan katılımcıların iş tatmin ölçeğindeki cevapların anlamlılık düzeyleri diğer katılımcılara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer bir sonuç Teltik (2009) tarafından yapılan araştırmada da görülmüştür.
- İş tatmin ölçeği ile eğitim durumu değişkeni karşılaştırmasında anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. Öztürk (2006) tarafından yapılan araştırmada zıt bir sonuç ortaya çıkmıştır. Genel anlamda eğitim düzeyi yükseldikçe beklentinin arttığı, karşılık bulunamadığı duruda ise iş doyumunun düştüğü düşünülmektedir. Bu durumda mevcut araştırmanın yapıldığı örneklem gurubunda eğitimden kaynaklanan beklentinin karşılandığı sonucu ortaya çıkmaktadır.
- İş tatmin ölçeği ile kamudaki hizmet süresi değişkeni karşılaştırmasında anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir.
- İş tatmin ölçeği ile görev değişkeni karşılaştırmasında anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir.
- İş tatmin ölçeği ile atanma durumu değişkeni karşılaştırmasında anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Atanması olan katılımcıların iş tatmin ölçeğindeki cevapların anlamlılık düzeyleri atanması olmayan katılımcılara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumun genel beklentinin tersi yönünde olduğu söylenebilir. Atanması olan katılımcıların iş tatmin ölçeğindeki cevapların anlamlılık düzeyleri atanması olmayan katılımcılara oranla daha yüksek olmasının görev yerini değiştirmenin verdiği heyecandan kaynaklandığı söylenebilir.
- Karşılaştırmalar sonucunda cinsiyet, aylık toplam gelir ve atanma durumu değişkenleri ile ölçek arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Bu farklılıklara göre;
 - Erkek katılımcıların bayan katılımcılara göre,
 - Aylık toplam geliri 2501-3500TL arasında olan katılımcıların diğer katılımcılara göre,

- Atanması olan katılımcıların atanması olmayanlara göre iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.
- Mülakata verilen cevaplardan öğretmenlerin okul dönüşümüne olumlu yaklaştıkları ve okul dönüşümünden memnun oldukları görülmektedir. İş tatmin ölçeğine öğretmenlerin verdikleri cevaplardaki ortalamalar yüksek olup, katılımcıların iş tatmin seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Genel anlamda iş tatmin düzeyi yüksek olan katılımcıların okul dönüşümü uygulamalarına daha olumlu cevap verdikleri görülmektedir. Bu bağlamda okul dönüşümünün meydana getirdiği değişimin iş doyumu ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Öneriler

İstanbul İli Bakırköy, Zeytinburnu, Bağcılar ve Fatih İlçelerindeki ilköğretim ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Daha geniş katılımcı grubu ile yapılacak çalışmaların daha hassas sonuçlar verebileceği düşünülmektedir.

İş doyumu eğitim verimliliği açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda özellikle okullarda iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen unsurların ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Özellikle okul dönüşümleri sırasında meydana gelen kadro fazlalığı vb. durumlar konusunda önlem alınmalı, öğretmenlerin bu durumda olumsuz etkilenmemesi sağlanmalıdır.

Okul dönüşümü sırasında var olan bilgi eksikliği ile oluşan kargaşa ortamının zamanla öğretmenleri ne düzeyde etkileyeceğine yönelik araştırmalar yapılmalı ve yaşanabilecek olumsuzluklara yönelik önceden önlem alınması sağlanmalıdır.

Okul dönüşümlerinin öğretmenleri olumlu etkilediği görülmektedir. Bu durumda mevcut dönüşüm sisteminin olumlu işlediği anlaşılmıştır.

İş tatmin ölçeğine öğretmenlerin verdikleri cevaplardaki ortalamalar yüksek olup, katılımcıların iş tatmin seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun diğer örneklem grubunda da aynı etkiyi gösterip göstermeyeceği incelenmelidir.

KAYNAKLAR

- Aksoy, N. (1999).** Classroom management and student discipline in elementary schools of Ankara (Turkey), EdD, University of Cincinnati, Publication No: AAT 9960863, <http://wwwlim.umi.com/dissertations/fullcit/9960863>.
- Ağırbaş, İ. Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H. (2005).** Motivasyon Araçları Ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8 (3), 326-350.
- Aldemir, C. (1983).** "Yöneticilerin Güç Tipleri İle İş'e Yabancılaşma Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler", *Amme İdaresi Dergisi*, 16 (1), ss.61-77.
- Ataman, G. (2002).** *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Aydoğan, İ. ve Kukul F.(2003).** *Öğretmen İle Öğretim Üyelerinin Demokratik Davranışlarının Analizi*. Eğitim Araştırmaları. Bahar 2003, Sayı:11, S.23-32.
- Balcıoğlu, İ. S. ve Memetali, R. R. (2008)** . *Tükenmişlik Sendromu*. Dirim Tıp Gazetesi, 83, 99-104.
- Başar, H. (1999).** *Sınıf Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Başaran, İ. (1992).** *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası:
- Başaran, İ. E. (2000).** *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Feryal Matbaası. 3. Baskı.
- Başaran, İ.E. (1991).** *Örgütsel Davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E. (1982).** *Örgütsel Davranışın Yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fak.Yayıncılık Yayın No:111.
- Başığit, F. (2009).** *Öğretmenlerin Karar Alma Sürecine Katılım Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bozkurt Ö. ve Bozkurt, İ. (2008).** *İş Tatminini Etkileyen İşletme İçin Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1): 1-18.
- Büyükkaragöz, S. ve Kesici, Ş. (1996).** Öğretmenlerin Hoşgörü Ve Demokratik Tutumları. *Eğitim Yönetimi Dergisi*. Yıl 2, Sayı 3, Yaz 1996, ss. 353-365.
- Büyükkaragöz, S.S. (1995).** *Demokrasi Eğitimi*. Ankara: Türk Demokrasi Vakfı Yayınları.
- Çelikten, M. Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005).** Öğretmenlik Mesleği Ve Özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(19), 207-237.
- Çetinkanat C. (2000).** *Örgütlerde Güdülenme Ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Demircioğlu, İ. H. Mutluer C. Ve Demircioğlu, E. (2011).** Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Demokratik Öğretmen Nitelikleri Hakkındaki Görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. Cilt: 19, No: 2, Ss.577-586.
- Dede, Y. Demir, B,S. (2014)** "Karma Yöntem Araştırmaları, Tasarımı Ve Yönetilmesi." İstanbul: Anı Yayıncılık.

- Ekin, S. ve Polatoglu, V.** (2001). An Empirical Investigation Of The Turkish Consumers' Acceptance Of Internet Banking Services. *Internation Journal Of Bank Marketing*, 156-165.
- Ektem, I. S. ve Sünbül, A. M.** (2011). Öğretmen Adaylarının Demokratik Tutumları Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*. 31, 159- 168.
- Ercen, L.** (2009). *Sınıf Yönetimi, Sınıfta İstenmeyen Davranışların Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık: 204.
- Erdem, F.**(2006). *Denizli İlinde Sahada Çalışan Ebelerde İş doyum Düzeylerinin Belirlenmesi*. Denizli: Denizli Üniversitesi.
- Erdem, A.** (2005): Eğitim Fakültesinde Çalışan Akademik ve İdari Personelinin, İş Doyumu: Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Örneği, Eğitim Araştırmaları Dergisi, Anı Yayıncılık, sayı: 21, Ankara.
- Erdoğan, İ.** (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: Avcıol Basın-Yayın.
- Eren, E.** (2000). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*. Genişletilmiş 6. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E.** (2001). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eroğlu, F.** (1998). *Davranış Bilimleri*. 5. Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Genç, S. Z.** (2006). http://Www.Tebd.Gazi.Edu.Tr/Arsiv/2006_Cilt3/Sayi_2/227-243.Pdf (Erişim Tarihi: 25.08.2014).
- Gömleksiz, M.** (1988). *Demokratik Bir Sınıf Ortamı Açısından Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Ve Öğrencilerinin Davranışlarının Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi. Ankara: H.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gümüşeli, A. i.** (2004): ilköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Stilleri ile Öğretmenlerin is Doyumları Arasındaki ilişki, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, sayı:1.
- Gündüz, H.** (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki (Gaziantep ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hulin, C. ve Smith, P.** (1964). Sex Differences İn Job Satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 48, 88-92.
- İbicioğlu, H.** (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1.
- İnce, M. ve Gül, H.** (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İncir, G.** (1990). Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme. *Verimlilik Dergisi*. No:401, Ankara.
- İnandı, Y ve Tunç, B.** (2013). *Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Eğitim Bilimleri Dergisi. Cilt:2, Sayı 2.
- İnandı, Y. Tunç, B. ve Uslu, F.** (2013). *Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Kariyer Engelleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Eğitim Bilimleri Dergisi. Cilt:3, Sayı1.
- İrban, H.** (2004). *Eğitimde Demokratikleşme Ve Uygulamaları*. Der Notu. Ankara. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Karadağ, E. Yalçinkayalar, P. ve Baloğlu, N.** (2006). A Study About On Relation Between Democratic Attitudes Of Primary School Administrators Perceived By The Teachers And Democratic Values Of The Teachers]. *Journal Of Value Education*, 4(12), 65-82.
- Karasar, N.** (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karasar, N.** (2005). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 19.Baskı, Mart 2009. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (14), Ss, 67-79.
- Karlıdağ, R., Ünal, S. ve Yologlu, S.** (2000): Hekimlerde is Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11(1).
- Keser, A.** (2006). *Çalışma Psikolojisi* (1. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Koçel, T.** (1998). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim Ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş Ve Güncel Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 8. Baskı.
- Kuzu, B.** (1997). Demokrasi Ve Gereklere. *Yeni Türkiye Türk Demokrasi Özel Sayısı*, 17. Ankara. s.103-110.
- Kutunis, R. ve Bayraktaroğlu, S.** (2002) "Crosscheck of the Perceptions on Women Entrepreneurs in SMEs". Small Business and Entrepreneurship Development Conference. 15- 16 April, University of Nottingham, İngiltere.
- Lam, T. H. Zhang ve T. Baum.** (2001). *An Investigation Of Employees' Job Satisfaction: The Case Of Hotels İn Hong Kong*, *Tourism Management*, 22 (2), Pp.157-165.
- Lievens, F. ve Anseel, F.** (2004). Confirmatory factor analysis and invariance of an organizational citizenship behaviour measure across samples in a Dutch-speaking context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 299-306.
- MEB.** (2012). http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2012/12yil_soru_cevaplar.pdf (24.12.2014).
- Narin, Y.** (2010). *İstanbul İlinde Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Rol Çatışması, İş Doyumu Ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesi*. İstanbul: Haliç Üniversitesi Yayınları.
- Oguzkan, A. F.** (1985). *Eğitim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Otrar, M. Eksi, H. ve Durmus, A.** (2004). *Sınıfın Fiziksel Yapısı Ve Organizasyonu [Physical Structure And Arrangement Of The Classroom]*. In Musa Gürsel, Hakan Sarı And Bülent Dilmaç (Eds.) *Sınıf Yönetimi [Classroom Management]*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Özgüven, İ. E.** (2003). *Endüstri Psikolojisi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Özkalp, E. Ve Kirel Ç.** (2001). *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Esb Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No:149, Eskişehir.
- Özdayı, N.** (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini, iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayımlanmış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Öztürk, A.** (2006). *Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ, is doyumuna ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre karşılaştırılması*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları.

- Pekel, H. N.** (2001). *İşletmelerde Motivasyon Verimlilik İlişkisi, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanlara Arasında Bir Örnek Olay Araştırması*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Poyrazoğlu, N.** (1992). *Hastane Çalışanlarında İş Doyumu-Verimlilik İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Danışman: Doç. Dr. Selami Sargut. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Sabuncuoğlu, Z. Ve Melek T.** (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Selçuk, S.** (1999). *Demokrasiye Doğru*. Ankara: Yeni Türkiye Yayınları.
- Semerci, Ç. ve Semerci, N.** (2001). *Oluşturmalı Ve Eleştirel Düşünce*. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi X. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, 7-9 Haziran.
- Şimşek, Ş. Akgemici, T. Ve Çelik, A.** (1998). *Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tahta, F.** (1995). *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Taştan, M ve Tiryaki, E.** (2008). *Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Eğitim ve Bilim Dergisi. Cilt 33, Sayı 147.
- Teltik, H.** (2009). *“Okul Öncesi Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Algılarının, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi.”* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Telman, N. ve Pınar Ü.** (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yay.
- Tezcan, M.** (1985). *Eğitim Sosyolojisi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Ya. No. 150.
- Tezcan, M.** (1992). *Eğitim Sosyolojisi*. Ankara: Zirve Ofset.
- Tu L. C., Bernard P., Plaisent M. L. ve Maguiraga** (2004). *Comparative gender differences in faculty job satisfaction at higher education: Taiwan and China*.
- Ugboro, I. O. ve Obeng, K.** (2000). *Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, And Customer Satisfaction In Tqm Organizations: An Empirical Study*, *Journal Of Quality Management*,5, Pp.247-272
- Yapıcı, M.** (2004). *Eğitilmiş Birey Demokratik Birey İlişkisi*. Üniversite Ve Toplum Bilim, *Eğitim Ve Düşünce Dergisi*, E-Dergi, Cilt: 4, Sayı:3, Eylül 2004.
- Yelboğa, A.** (2007). *“Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi”*, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2), S.1–19.
- Yörük, S. Çankaya, İ. Büyükalın, İ ve Kızılkaya, H.** (2013) . *Bilim Sanat Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Örgütsel Faktörlere Göre İncelenmesi: Ankara ve Afyonkarahisar Örneği*. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (2013) Özel Sayı, 307-328.
- Wunder C. Ve Schwarze J.** (2006): *University of Bamberg*, DIW Berlin and IZA Bonn, Discussion, April.

EKLER



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/44/3407152

30/03/2015

Konu: Ferhat YILMAZ

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsüne)

İlgi: a) 13.03.2015 tarih ve 1194 sayılı yazınız.

b) Valilik Makamının 27.03.2015 tarih ve 3346354 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Ferhat YILMAZ'ın "*Okul Dönüşümünün Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlişkisi*" konulu tezine dair araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, *uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması*, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılmasını, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Murat ADALI
Müdür a.
Şube Müdürü

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad.No:13 Çağaloğlu
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden d30f-7ef3-3c15-bd12-2911 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/20/3346354
Konu: Ferhat YILMAZ

27/03/2015

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi:a) İst. Aydın Üniversitesinin 13.03.2015 tarih ve 1194 sayılı yazısı.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.
c) Milli Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 25.03.2015 tarihli tutanağı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Ferhat YILMAZ'ın "*Okul Dönüşümünün Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlişkisi*" konulu tezi kapsamında, ilimiz Bakırköy, Zeytinburnu, Bağcılar ve Fatih ilçelerindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Dr. Muammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
27/03/2015

Yusuf Ziya KARACA EV
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Ru evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden a4fe-5ba9-3434-9f94-d7e1 kodu ile teyit edilebilir.

Değerli meslektaşım,
İlköğretim okullarının ilkökul ve ortaokul olarak ayrıştırılmasıyla ilgili öğretmenlerinin okul dönüşüm uygulaması hakkında görüşlerini almak ve okul dönüşüm programı sonrasında öğretmenlerin iş doyumu düzeyini araştırmak amacıyla bir tez çalışması yapmaktayım. Yapılan bu dönüşümün eğitim çalışanlarının iş doyumlarıyla ilişkisi olup olmadığının araştırılmasının eğitim öğretim faaliyetlerimizin gelecek yılları hakkında öngörü sahibi olmamızı sağlayacağını düşünmekteyim. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için vereceğiniz cevapların kendi görüşlerinizi içermesi, araştırmanın geçerli ve güvenilir olması için önemlidir. Çalışmamda bana katkı sağladığınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Ferhat YILMAZ
İstanbul Aydın Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM

1. Yaşınız: () 21-25 () 26-35 () 36-45 () 46 ve Üzeri
2. Cinsiyetiniz () Bayan () Bay
3. Medeni durumunuz () Evli () Bekar
4. Aylık toplam geliriniz:
() 1000 TL'den az () 1001 TL-2500 TL
() 2501 TL- 3500 TL () 3501 TL' den fazla
5. Eğitim Durumunuz:
() İlköğretim () Lise
() Önlisans () Lisans () Lisansüstü
6. Toplam hizmet süreniz:
() 1 – 5 yıl () 6 - 10 yıl
() 11 – 15 yıl () 16- 20 yıl () 21 yıl ve üzeri
7. Göreviniz: () Öğretmen () Müdür Yardımcısı () Müdür
8. Branşınız: (.....)
9. Görev yaptığınız okul: () Müstakil İlkokul () Müstakil Ortaokul () İlkokul- Ortaokul Bir Arada
10. () Dönüşüm sebebiyle başka bir okula atandım
() Dönüşüm sebebiyle başka bir okula atanmadım

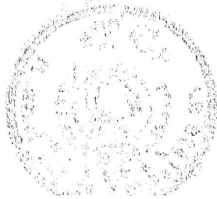
II. BÖLÜM: Lütfen aşağıdaki sorulara sizce en uygun olan yanıtları veriniz.

1- Okul dönüşümü uygulaması sonrasında görev yaptığımız okulda ne gibi sorunlarla karşılaştınız?

.....
.....
.....
.....
.....

2- Okul dönüşümü uygulamasından iş yükünüz nasıl etkilendi?

.....
.....
.....
.....



Ferhat YILMAZ

Sayfa 1 / 3

3- Okul dönüşümü uygulaması sonucunda, farklı okullarda görev yapmaktayken, bir arada görev yapmaya başlayan öğretmenler arasında uyum - iletişim sorunları yaşanmakta mıdır?

.....
.....
.....
.....

4- Okul dönüşümü uygulaması sonucu yeni bir okulda görev yapmanın öğretmenler açısından ulaşım, güvenlik, yol masrafı gibi dezavantajları hakkında ne düşünüyorsunuz?

.....
.....
.....
.....

5- Okul dönüşümü uygulamasının öğretmenler için avantajları nelerdir?

.....
.....
.....
.....

6- Okul dönüşümü uygulamasının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi ne düzeydedir?

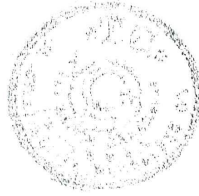
.....
.....
.....
.....

7- Okul dönüşümü uygulaması ile getirilen yapılanma performansınızı nasıl etkiledi?

.....
.....
.....
.....

8- Okul dönüşümü uygulaması mesleki motivasyonunuzu nasıl etkiledi?

.....
.....
.....
.....



[Handwritten signature]

III. BÖLÜM:

MESLEĞİNİZİN ÇEŞİTLİ YÖNLERİYLE İLGİLİ CÜMLELER BULUNMAKTADIR. HER CÜMLEYİ DİKKATLE OKUYUNUZ.

MINNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşlarına (X) işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunuz?" diye kendinize sorunuz.

HMD'nin anlamı : Hiç memnun değilim.

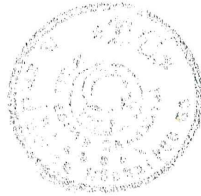
M'nin anlamı : Memnunuz.

MD'nin anlamı : Çok Memnun değilim.

ÇM'nin anlamı : Çok memnunuz.

K'nin anlamı : Kararsızım.

MESLEĞİMDEN	HMD	MD	K	M	ÇM
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	()	()	()	()	()
2. Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından	()	()	()	()	()
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından	()	()	()	()	()
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi	()	()	()	()	()
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	()	()	()	()	()
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	()	()	()	()	()
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi	()	()	()	()	()
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	()	()	()	()	()
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem	()	()	()	()	()
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	()	()	()	()	()
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabileme şansı vermesi	()	()	()	()	()
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması	()	()	()	()	()
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	()	()	()	()	()
14. Terfi imkanının olması yönünden	()	()	()	()	()
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi	()	()	()	()	()
16. Çalışma şartları yönünden	()	()	()	()	()
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	()	()	()	()	()
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	()	()	()	()	()
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	()	()	()	()	()
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabileme imkânı vermesi açısından	()	()	()	()	()



[Handwritten signature]



ÖZ GEÇMİŞ

1981 yılında Elazığ'ın Sivrice ilçesinde doğdum. İlk, orta ve lise öğrenimimi Sivrice'de tamamladım. Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği bölümünden mezun oldum. 2002 yılında Tekirdağ'ın Çerkezköy İlçesinde öğretmen olarak göreve başladım. Ağrı, Elazığ ve İstanbul illerindeki çeşitli okullarda öğretmenlik ve okul yöneticiliği görevleri yaptım. 2014 yılında Gökçeada İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne Şube Müdürü olarak atandım. 2015 yılı itibariyle atandığım Lapseki İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü görevime devam etmekteyim. Evli ve bir çocuk babasıyım.