

160217

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ,
PLANLAMASI ve EKONOMİSİ BİLİM DALI

ÖZEL İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÇALIŞAN
YABANCI VE TÜRK İNGİLİZCE ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

Yasemin AKGÜN
Tez Danışmanı: Yard. Doç. Dr. Sevinç PEKER

İSTANBUL
OCAK, 2005

ÖNSÖZ

Bu araştırmada özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri karşılaştırılmaya çalışılmıştır.

Araştırma süresince her türlü yardım ve desteği sağlayan danışmanım Yard. Doç. Dr. Sevinç Peker'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca araştırmaya katılan tüm yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerine, istatistikle ilgili yardımlarından ötürü Araştırma Görevlisi Yusuf İnandı'ya, fikir ve katkılarından dolayı Prof. Dr. Ali İlker Gümüşeli ve Araştırma Görevlisi Erkan Tabancalı'ya, her zaman desteğini gördüğüm arkadaşlarım Ceyda Gökmen, Burçin Akgönül, Ayşe Aksaç ve Evrim Güleç'e, aileme teşekkür ederim.

İstanbul, Ocak 2005

Yasemin AKGÜN

ÖZET

Araştırmanın amacı özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılmasıdır. Araştırma İstanbul'un Avrupa yakasındaki hem yabancı hem de Türk İngilizce öğretmeni barındıran özel ilköğretim okullarında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın üç alt amacı vardır. Bunlardan ilki özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemektir. İkincisi iş doyumunu hangi faktörlerin (içsel-dışsal) etkilediğini tespit etmektir. Son olarak da cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, yaş, mesleki kıdem, okul kıdemi ve alınan hizmetiçi eğitim sayısı özellikleri ile iş doyumunu arasında nasıl bir ilişkinin olduğunu incelemektir.

Çalışmaya özel ilköğretim okullarında çalışan 143 Türk, 69 yabancı İngilizce öğretmeni katılmıştır. İş doyumunu ve onu etkileyen içsel ve dışsal faktörler Minnesota İş Doyum Anketi ile ölçülmüştür.

Araştırmanın genel sonuçları şunlardır:

- 1) Özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri, yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksektir.
- 2) Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyum düzeylerinin içsel iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüş iken, Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeylerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- 3) Yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin yaş, mesleki kıdem, okul kıdemi, gelir ve hizmetiçi eğitim sayısı değişkenleri ile genel iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

SUMMARY

The aim of this study is to compare the job satisfaction level of Turkish and foreign English teachers at private primary schools. In order to achieve this aim, the study was held at all private primary schools located at the European side of İstanbul and also which have both Turkish and foreign English teachers. The aim of this study has three dimensions. The first is to investigate job satisfaction level of Turkish and foreign English teachers at private primary schools. The second is to find out what factors (intrinsic/extrinsic) are prominent in job satisfaction level of Turkish and foreign English teachers. Finally, the third is to reveal whether different variables such as sex, marital status, age, education level, job experience, experience at the school they work, monthly salary and number of inservice training they have joined.

The research has been conveyed among 143 Turkish and 69 foreign English teachers from private primary schools, respectively. Job satisfaction level and its intrinsic and extrinsic influencers have been quantified via Minnesota Satisfaction Questionnaire.

The general results of the study are:

- 1) The extrinsic and intrinsic job satisfaction levels of Turkish English teachers at private primary schools are higher than the extrinsic and intrinsic job satisfaction level of foreign English teachers at private primary schools.
- 2) The extrinsic job satisfaction level of foreign English teachers at private primary schools is higher than their intrinsic job satisfaction level. On the other hand, the intrinsic job satisfaction level of Turkish English teachers at private primary schools is higher than their extrinsic job satisfaction level.
- 3) There is a significant relationship among variables; age, experience in job, experience at the school they work, monthly salary and number of inservice training they have joined.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	ii
ÖZET	iii
SUMMARY	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv

I BÖLÜM

GİRİŞ.....	1
Problem.....	2
Amaç.....	7
Önem.....	8
Sayıltı.....	9
Sınırlılıklar.....	9
Tanımlar	9

II BÖLÜM

YÖNTEM	11
Araştırmanın Modeli	11
Evren ve Örneklem.....	11
Veriler ve Toplanması	13
Verilerin Çözümü ve Yorumlanması.....	16

III BÖLÜM

İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ KURAMSAL BİLGİ.....	17
İş Doymu Araştırmalarının Tarihi	17
İş Doymu Yaratıcı Faktörler	19
İşle ilgili Bireysel Etkiler	20
Cinsiyet	20
Yaş	21
Eğitim Seviyesi	21

Tecrübe	21
Çevresel ve Örgütsel Etkenler	22
İş ve İçeriği	22
Sosyo-kültürel Ortam.....	22
Ücret	22
Terfi (Yükselme) İmkanları	23
Teftiş ve Denetim	23
Örgütsel İklim	24
İş Doyumu ve Tutum	24
Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	25
Herzberg'in Çift Faktör Teorisi	27
Alderfer'in Erg Teorisi	28
Beklenti Teorisi	29
Eşitlik Teorisi.....	30
Porter-Lawler Modeli	32
Amaç Teorisi	33
İş Doyumunun Sonuçları.....	33
İş Doyumunun Başarıya Etkisi	35
İş Doyumu, Devamsızlık ve İşten Ayrılma	36
İş Doyumsuzluğu ve Davranışsal Bozukluklar.....	37
İş Doyumunun Etkilerinde, İş ve Kişi Özellikleri	38
Çalışanların İş Doyumunu Yükseltme	39
IV BÖLÜM	
İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	40
Yurt Dışında Yapılmış İş Doyumu Araştırmaları.....	40
Türkiye'de Yapılan İş Doyumu Araştırmaları.....	44

V BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM	50
Yabancı ve Türk İngilizce Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklere Göre Dağılımları	50
Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklere Göre Dağılımları	50
Türk İngilizce Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklere Göre Dağılımları	52
Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel İş Doyum Düzeyi Algıları	54
Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin Dışsal İş Doyum Düzeyi Algıları	55
Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel İş Doyum Düzeyi Algıları	57
Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin Dışsal İş Doyum Düzeyi Algıları	59
Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk ve Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin Kendi İçinde ve Aralarında İçsel İş Doyum Düzeyleri ile Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	60
Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel İş Doyum Düzeyleri ile Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	60
Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel İş Doyum Düzeyleri ile Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	61
Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı ve Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	62
Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı ve Türk İngilizce Öğretmenlerinin Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	63
Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı ve Türk İngilizce Öğretmenlerinin Bireysel Değişkenlere Göre İçsel İş Doyum Düzeyleri ile Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	64
Cinsiyet- Türk İngilizce Öğretmenleri	64
Cinsiyet- Yabancı İngilizce Öğretmenleri	66
Medeni Durum- Türk İngilizce Öğretmenleri	67
Medeni Durum- Yabancı İngilizce Öğretmenleri.....	68
Yaş- Türk İngilizce Öğretmenleri.....	70

Yaş- Yabancı İngilizce Öğretmenleri	73
Eğitim Durumu- Türk İngilizce Öğretmenleri	74
Eğitim Durumu- Yabancı İngilizce Öğretmenleri	76
Mesleki Kıdem- Türk İngilizce Öğretmenleri	78
Mesleki Kıdem- Yabancı İngilizce Öğretmenleri	81
Okul Kıdemi- Türk İngilizce Öğretmenleri.....	83
Okul Kıdemi- Yabancı İngilizce Öğretmenleri.....	86
Gelir- Türk İngilizce Öğretmenleri.....	88
Gelir- Yabancı İngilizce Öğretmenleri.....	90
Hizmetiçi Eğitim Sayısı- Türk İngilizce Öğretmenleri.....	92
Hizmetiçi Eğitim Sayısı- Yabancı İngilizce Öğretmenleri.....	95

VI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	98
Sonuçlar.....	98
Öneriler.....	101
EKLER.....	102
KAYNAKÇA.....	109

TABLolar LİSTESİ

Tablo	Sayfa
1 Anket Uygulanan Okullara İlişkin Tablo.....	12
2 Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklere Göre Dağılımları.....	50
3 Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklere Göre Dağılımları.....	52
4 Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin Madde Bazında İçsel İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları.....	54
5 Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin Madde Bazında Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları.....	56
6 Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin Madde Bazında İçsel İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları.....	57
7 Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin Madde Bazında Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları.....	59
8 Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları.....	60
9 Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları.....	61
10 Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı Ve Türk İngilizce Öğretmenlerinin Kendi Aralarında İçsel İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Ve Sonuçları.....	62
11 Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı Ve Türk İngilizce Öğretmenlerinin Kendi Aralarında Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Ve Sonuçları.....	63

12 Cinsiyete Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları.....	65
13 Cinsiyete Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin Dışsal İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları.....	65
14 Cinsiyete Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları.....	66
15 Cinsiyete Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin Dışsal İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları.....	67
16 Medeni Duruma Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları.....	67
17 Medeni Duruma Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin Dışsal İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları.....	68
18 Medeni Duruma Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları.....	69
19 Medeni Duruma Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin Dışsal İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları.....	69
20 Yaşa Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları.....	70
21 Yaşa Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları.....	71

22 Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerindeki Farklılığa İlişkin Tukey HSD Testi.....	72
23 Yaşa Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları.....	73
24 Yaşa Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları.....	74
25 Eğitim Durumuna Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları.....	75
26 Eğitim Durumuna Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları.....	76
27 Eğitim Durumuna Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları.....	77
28 Eğitim Durumuna Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları.....	78
29 Kıdeme Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları.....	79
30 Kıdeme Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları.....	80
31 Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin Kıdem Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerindeki Farklılığa İlişkin Tukey HSD Testi.....	80

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
EĞİTİM ARAŞTIRMALARI MERKEZİ

32	Kıdeme Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları.....	82
33	Kıdeme Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları.....	83
34	Şu Anda Çalıştığı Okuldaki Yıl Süresine Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları.....	84
35	Şu Anda Çalıştığı Okuldaki Yıl Süresine Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları.....	85
36	Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin Okul Kıdemi Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerindeki Farklılığa İlişkin Tukey HSD Testi.....	85
37	Şu Anda Çalıştığı Okuldaki Yıl Süresine Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları.....	87
38	Şu Anda Çalıştığı Okuldaki Yıl Süresine Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları.....	88
39	Gelire Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları.....	88
40	Gelire Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları.....	89
41	Gelire Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları.....	90

42	Gelire Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları.....	91
43	Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin Gelir Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerindeki Farklılığa İlişkin Tukey HSD Testi.....	91
44	Hizmetiçi Eğitime Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları.....	93
45	Hizmetiçi Eğitime Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları.....	94
46	Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim Sayısı Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerindeki Farklılığa İlişkin Tukey HSD Testi.....	94
47	Hizmetiçi Eğitime Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları.....	96
48	Hizmetiçi Eğitime Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları.....	97

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil	Sayfa
1 Maslow'un İhtiyaçları Hiyerarşisi.....	26
2 Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	27
3 Basitleştirilmiş Beklenti Modeli.....	30
4 Eşitlik Kuramı.....	31
5 Porter Lawler Motivasyon Modeli.....	32
6 İş Doyumsuzluğunu Yansıtma Biçimleri.....	34
7 İş Doyumu- Başarı İlişkisi.....	35
8 Gönüllü İş Bırakma Modeli.....	37



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın konusunu oluşturan problem durumu ve araştırmanın amaçları belirtilmiş, önemi ve sınırlılıkları açıklanmış, tanımlar yapılmıştır.

21. yüzyıldaki hızlı teknik ve ekonomik gelişmeler insanların isteklerini arttırmakta ve çeşitlendirmektedir. İstenecek, elde etmek için özlem duyulacak olguların giderek arttığı, buna karşılık istekleri karşılama olanaklarının sınırlı olduğu dünyamızda tüm arzuların yerine gelmesini beklemek gerçekçi olmaz. İşte elde edilmesi daha olası olan bazı sonuçlara kişinin ulaşamaması onda hayal kırıklığı yaratmakta, dolayısıyla da mutsuzluk ve iş hayatında başarısızlık ortaya çıkmaktadır.

İçinde bulunduğumuz yıllar, yöneticilerin her düzeydeki elemanlarının verimini arttırmayı, düşünsel ve bedensel rasyonelliği ön plana çıkarmayı amaçladığı yıllardır. Çalışma yaşamı içerisinde günlük yaşantısının yaklaşık yüzde yetmişini iş ortamında geçiren kişinin olanaklar ölçüsünde, iş doyumsuzluğu, hayal kırıklığı gibi duygusal sorunlardan uzak tutulması, buna karşılık iş doyumunun artırılması gerekir (Erdoğan, 1999, s. 221-222).

Çağdaş yönetim anlayışı, örgütteki insan kaynağının en etkin biçimde kullanılmasını zorunlu kılar. Bu nedenle, yeterli niteliklere sahip insan gücünün sağlanması, doyumlanarak işte tutulması ve geliştirilmesi yönetimin başlıca amacı haline gelmiştir (Kaya, 1999, s. 111).

Çalışmak insanın yaşamının merkezidir; olmayınca yaşamak olanaksızlaşır. Ama başkası için çalışmak, çoğu kez bir tatsız zorunluluk, sıkıntı; kimi kez de ceza anlamına gelir. Çalışan kişi, başkasının gereksinmelerini karşılayıp onun yazgısını değiştirirken, aynı anda kendisinin de yazgısını belirler.

İşgörenin, örgütle özdeşleşmesi isteniyor, örgütün amaçları için istenen çabayı harcaması gerekiyorsa, işgörenin doyurulması gereken gereksinmelerini karşılamak, örgütün, ürünü üretmek kadar önemli bir amacı olmalıdır (Başaran, 2000, s. 244).

İş doyumunu eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerinde karşı karşıya olduğu bir sorundur. Bu konuyla ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Ancak özel eğitim kurumlarının çoğalmasıyla birlikte ülkemize gelen yabancı İngilizce öğretmenleri ve Türk İngilizce

öğretmenlerinin iş davranışları hakkında çok az araştırmaya rastlanmıştır.

Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması bu araştırmanın konusunu oluşturur.

Araştırmacı tarafından, çıkan sonuçlarla yapılan diğer araştırma sonuçları karşılaştırılıp bugüne kadar meydana gelen değişiklikler gözlemlenir ve eksik kalan konular belirlenip uygun çözümler üretilir.

Problem

Mal ve hizmet üretimi, sosyal fayda amaçlanarak gerçekleştirilmek istenen ekonomik bir süreçtir. Bu nedenle işin kendisi bir olgudur. Ancak işgören açısından da iş aynı amaca yönelik sosyal bir nitelik taşır. “İş sosyaldır” derken, bir noktada kastedilmek istenen, bireyin kendini işi sayesinde içinde yaşadığı topluma yönelik hissettiğidir. İçinde yaşadığı toplum için, o da ortaya bir şeyler koymakta ve toplumun yarattığı değerlerden kendine yarayacak olanı almaktadır.

Daha açık bir ifade ile birey topluma kendini kabul ettirmek için bir beceriyi toplumun yararlanacağı bir fonksiyonu yerine getirmekle yükümlüdür. Aksi takdirde bu yönde bilinçlenmiş bireylerce dışlanacaktır. O halde birey, toplum içindeki yerini korumak için bir iş görmeye yönelecek, bunun gereksinimlerini duyacaktır. Ayrıca, iş yapma yada çalışma gereksinmesi, bireyin diğer gereksinimlerini gidermek için başvuracağı bir araç niteliğindedir.

İş birey için bu denli önem taşıdığına göre onu hem seçmede hem de uygulamada ve hem de sonuç almada kişisel mantık ve duygu yapısını dilediğince kullanma bakımından özgür olması kaçınılmaz bir gerektir. Diğer bir ifade ile birey, yapmaktan hoşnut olacağı ve kendini öngöreceği açılardan doyumuna ulaşabileceğine inandığı bir işi üstlenmede mutluluğunu bulacaktır.

Yukarıdaki yaklaşımda verilmeye çalışılan olgu, literatürde “iş doyumunu” olarak yerleşen kavramın nedensel yorumudur (Kaynak, 2000, s.115).

İşletmelerde çalışanları konu alan çalışmalar günümüzde giderek artmaktadır, insanlar iş yaşamlarında nasıl davranmaktadırlar, bu davranışların nedenleri nelerdir? Bu sorular üzerinde çalışan ve iş davranışları ile iş ortamının özellikleri arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmacılar, personel yönetimi konusunda problem alanlarını belirleyip çözümler önermeye çalışmaktadırlar (Cummings, 1968, s.32-33). Çünkü çağımız hızlı bir teknolojik gelişim içindedir. Bu bakımdan örgütlerde araştırma ve geliştirme çalışmalarına ve işgücü

planlamasına daha dikkatle eğilinmektedir. Böylece kişisel becerilerin daha etkin kullanılabilmesi ve işgücü potansiyelinin daha verimli olması için çalışılmaktadır (Margulies and Ria, 1972, akt. Özdayı, 1990, s.1). Toplumda eğitim düzeyi yükseldikçe ve eğitim yaygınlaştıkça işgörenler, işlerinde daha çok bağımsız olmayı, sorumluluk yüklenmeyi ve kararlara katılmayı istemektedirler (Tosun, 1975, s.113-115).

Çağdaş yönetim düşüncesi işletmenin rasyonel sonuçlar elde etmesi için işgörenlerin aradıklarını işte ve iş ortamında bulmaları gerektiğini, en basit şekliyle iş-kişiy uyumunun çok boyutlu olarak gerçekleşmesini etkin yönetimin şartları arasında görmektedir. İş kişiy uyumu için çalışanların sadece yetenek ve özellik olarak işlerine uygun olmasının yetmediği; bazı durumlarda yüksek ücretin, işgörene verilen terfi olanaklarının işgören mutluluğunu sağlamadığı saptanmıştır. Yapılan çalışmalar sonunda işgörenin verimli ve mutlu çalışması için yaptığı işten doyumlu olması gerektiği sonucuna varılmış ve iş doyumunu sağlama yolunda yapılacak çalışmalar özellikle uygulamalar arasında yer almıştır (Erdoğan, 1999, s.231).

İnsanların işlerinde mutlu olmaları nasıl sağlanabilir? Çalışanların temel ihtiyaçlarının karşılanması, işe yoğunlaşmaları ve işi sevmeleri için yeterlidir? Bireylerin işlerinden memnuniyetleri için hangi koşullar gereklidir? Bu ve benzeri soruların cevapları bireylerin “iş doyumunu” düzeyleri ile ilgilidir (Fındıkçı, 2000, s. 375).

Her düzeydeki işgörenin çalışma hayatının sonunda işine, işletmesine ve iş çevresine ilişkin bir dizi deneyimi oluşur. Çalışma hayatı boyunca gördükleri, yaşadıkları, elde ettikleri, sevinç ve üzüntüleri olacaktır. İşte tüm bu tür bilgi ve duygu birikimlerinin sonucu işlerine veya işletmelerine karşı tutumları oluşacaktır. İş doyumunu bu tutumun genel yapısıdır. En basit şekliyle iş doyumunu işgörenin *işine karşı gösterdiği genel tutumudur*. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş doyumunu “kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” şeklinde tanımlamak, işgörenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş doyumsuzluğu demek doğru olacaktır (Erdoğan, 1999, s. 231) .

Eren (1991)’e göre iş doyumunu, bireyin, toplam iş çevresinden örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur (Eroğlu, 1995, s. 251).

Khaleque ve Rahman’a göre (1987), iş doyumunu kişinin işinden beklediği ve elde ettiğiyle, işine verdiği önem veya değer arasındaki ilişkinin bir fonksiyonu olarak görülebilir (Ul, 1992, s.150).

Wagner ve Hollenbeck iş doyumunu, "bir bireyin işini algılama şeklinden ortaya çıkan ve bireyin mesleki değerlerinin karşılanması olanaklı hale getiren olumlu bir duygu" olarak tanımlar. Burada üç anahtar bileşenden bahsedilmiştir. Bunlar; değerler, değerlerin önemi ve algıdır. İlkine göre, iş doyumunu değerlerin bir fonksiyonudur. Değerler, bireyin aklında olan "özel ihtiyaçlardır". İkinci bileşen önemlidir. İnsanlar sadece sahip oldukları değerler açısından değil, bu değerlere verdikleri önem derecesine göre de farklılık gösterirler. Bu farklılık iş doyumunun belirlenmesinde büyük önem taşır. Son bileşen ise algıdır. Doyum, şu anki durumu değerlerimiz doğrultusunda algılamamıza dayanır (Wagner, Hollenbeck, 1998, s.107).

İş doyumunun önemi, bireylerin işleriyle ilgili aldıkları iki karar üzerinde görülebilir. İlki, örgüte katılma ve bir üyesi olma anlamına gelen ait olmadır. İkincisi de çok çalışarak yüksek iş başarımı gösterme anlamına gelen performanstır (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 1997, s.99).

Bir işi yapan kişi, belirli ihtiyaçlarını karşılamak, iş ve iş ortamının kişisel değerlerine uygun olmasını beklemek durumundadır. Eğer kişinin ihtiyaçları ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise ortaya iş doyumunu çıkacaktır (Erdoğan, 1999, s. 231) .

İş doyumunu yüksek olan işgörenler;

- çalıştıkları örgütün uzun dönemde doyum sağlayıcı olacağına inanırlar,
- yaptıkları işin kalitesine dikkat ederler,
- çalıştıkları örgüte bağlılıkları daha fazladır,
- bulundukları işte kalma oranları daha yüksektir ve
- daha üretkendirler (www.bavendam.com/sindex.htm).

Yapılan araştırmalara göre işle ilgili çeşitli nitelikler işe karşı ilgi ve doyumunu artırır. Örneğin, işgörenler kendi yeteneklerinin ve becerilerinin işin ilerlemesinde kullanıldığını görmekten hoşlanırlar ve yaratıcı olma fırsatına sahip olmayı isterler. Bunun yanında, çalışma yöntemlerinde ve hızlarında belli bir kontrole sahip olmak amacındadırlar. Bunlardan hangisinin iş doyumunu arttırmada işgörenler açısından daha önemli olduğunu söylemek zordur. Buradaki ortak nokta tüm bu aktiviteleri gerçekleştirirken işgörenlerin zihinsel bir çaba sarfetmesidir. İşgörenler, işlerinde ne kadar az zihinsel çaba sarf ederlerse ki bu genelde basit ve rutin işler için geçerlidir, sıkılma olasılıkları o kadar fazladır (Catt, Miller, 1991, s.164).

Hem işgörenler hem de örgütler açısından iş doyum düzeyinin yüksek olması her iki tarafın da kazançlı çıkmasını sağlayacaktır. İşinde mutlu olan birey, fizyolojik, psikolojik ve

sosyal gereksinimlerini karşılamış olacak, çalıştığı kurum ise, bireyin verimliliğini en üst düzeye çıkarma ve örgüt amaçlarına ulaşma yönünde gerektiği gibi yararlanma yollarını bulacaktır.

Eğitim, “hem bireyler olarak yüksek bir yaşama düzeyi elde etmemizin başlıca yolu, hem de toplum olarak gelişme ve ilerlemenin başlıca yoludur (Ozankaya, 1977, akt. Kaya, 1999, s.15).

Eğitim sisteminin en önemli parçası eğitimin gerçekleştirildiği okullardır. Eğitim kurumlarının işleyişini sağlayan en etkili bireyler öğretmenlerdir. Öğretmenler gelecek kuşakları yenilikler doğrultusunda yetiştirmek ve onları hayata hazırlamak gibi önemli bir görevi yerine getirmektedirler. Öğretmenlerin performansının niteliği, eğitim kurumlarının niteliğini de etkilemektedir. Bu sebepten dolayı, öğretmenlere mesleklerinin sevdinilmesi, mesleki doyumlarının sağlanması okul yönetiminin başlıca görevleri arasında yer almaktadır.

Çağdaş eğitim anlayışına göre öğretmen sadece ders veren, sınav yapan, kaynak arayan, güçlükleri yenen ve tanıyan, disiplinler arası ilişkiler kuran, insan ilişkilerini geliştiren, meslek seçimi ve boş zaman uğraşları üzerinde danışmanlık yapan, öğretme konusunda uzman bir kişi olarak tanımlanmaktadır. Avrupa Konseyi'nin 1983'te yayınladığı raporda da "öğretmen, çeşitli kaynakları anlamlı bir eğitim ve öğretim yaşantısına dönüştüren bir kişidir." denilmektedir (Oğuzkan, 1984, s. 61, akt. Özdayı, 1990, s.4-5).

O halde öğretmenler, toplumun ilerlemesinde önde gelen ve bu konuda belirli ilkelerini savunarak yerine getiren kişilerdir, ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Fakat bugünün ekonomik koşulları öğretmenleri mesleklerinden ayrılmaya veya bu mesleği ikinci bir iş olarak yapmaya zorlamaktadır. Bu durum eğitimde genel kaliteyi düşürmekte, eğitim gittikçe bozulmakta, istenilen seviyede insangücü yetiştirme de zorlaşmaktadır. Öğretmenlerin bir an önce huzurla çalışabileceği bir seviyeye getirilmesi geniş ölçüde ekonomik problemlerin çözümü ile mümkündür. Eğitimde çağdaş anlayışa göre yeni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu yüzden öğretmenlerin içinde bulundukları durumu yansıtabilecek akademik düzeyde temel ve uygulamalı pek çok araştırmaya ihtiyaç vardır, çünkü öğretmenlerin doyum ve stres kaynakları belirlendiğinde daha verimli olmaları için gereken yeni tedbirlerin alınması yoluna daha kolay gidilebilecektir (Özdayı, 1990, s. 5).

Shann (1998)'e göre öğretmenin iş doyumunu, öğretmenin mesleğini sürdürmesinin bir belirleyicisi, öğretmenin işiyle ilgili tutumunu etkileyen bir faktör, ve sonuç olarak da okulun etkililiğine katkıda bulunan bir etkidir. Öğretmenin iş doyumunu yıpratmayı azaltır, eğitimin

kalitesini artırır, iş performansını geliştirir ve de öğrenci başarısında da olumlu bir etkiye sahiptir (Woods, Weasmer, 2002, s.1).

Chapman ve Lowther (1972) mesleki doyumda etkili olan faktörleri şöyle sıralamaktadır:

- a) Öğretmenin karakteri,
- b) Öğretmenin mesleki ilişkilerinde yetenek ve becerileri,
- c) Öğretmenin mesleki başarıyı değerlendirmedeki kendi kriterleri,
- d) Mesleki başarılarının devamı,
- e) Takdir ve ödül

Pek çok eğitimci, öğretmenin kişiliği ve ruh sağlığının, onların sınıfta gösterdikleri davranış kadar önemli olduğu kanısındadırlar. Hatta bazıları, bu kişilik özelliklerinin, öğretmenin konu ile ilgili bilgisinden ve öğretme tekniğinden daha önemli olduğunu düşünmektedirler (Coates and Thoresen, 1976,s. 159-184, akt. Özdayı,1990, s.3).

Şüphesiz öğretmenlerin ihtiyaçları da gün geçtikçe artmaktadır. Maslow insan ihtiyaçlarını "hiç bitmeyen bir istekler hiyerarşisi" olarak tanımlamaktadır. Düşük maaşla çalışan birçok öğretmenin aldığı para, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki yeme-barınma gibi fiziksel ihtiyaçlarını bile karşılamaktan uzaktır, öğretmenin ikinci sıradaki güvenlik ihtiyacı ise, Emekli Sandığı tarafından karşılanmaktadır. Böylece, bu ihtiyaçların karşılandığı varsayılsa bile, daha sonraki sıralarda yer alan sosyal, kişisel sevgi ve saygınlık, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılamak için öğretmenlerin bir arayış içinde oldukları söylenebilir. Bu yüzden öğretmenler, okuldan sosyal bir dışlanım» hissedерlerse veya grup içinde sıkı bir bağlılık ve karşılıklı bir sevgi olduğuna inanmazlarsa aradıkları bu samimi ilişkiyi başka alanlarda arayacaklardır (Kaiser, 1981, s.41).

Uzmanlar öğretmenlerin ruh sağlıklarının gittikçe bozulduğunu, ekonomik sıkıntılar yüzünden toplumun gözündeki saygın yere uygun olmayan işler yapan öğretmenlerin sıkıntılarını okula da yansıttıklarını ve bunalıma düştüklerini belirtmektedirler. Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi'ne başvuran öğretmen sayısında son yıllarda dikkat çekici bir artışın olduğu gözlenmektedir (Milliyet Gazetesi, 1988).

İş doyumu işletmeleri, bireyleri, çalışma performansını, aileleri ve duyguları etkiler. İş doyumsuzluğu bireylerde strese yol açar. Tüm insanlık için gerekli olan öğretmenlik konusunda daha ciddi araştırmalar yapılmalı ve öğretmenlerin problemlerini çözmek için yeni çalışmalar yürütülmelidir.

Günümüzde her dil bir insan felsefesi herkes tarafından kabul görmüş bir gerçeklik olmuştur. Çağımız diller çağıdır. Türkiye'nin ekonomik anlamda Avrupa Birliği'ne katılma umutlarının olduğu bir ortamda insanımızın birden fazla yabancı dil bilmeye olan ihtiyacı açıktır. Bu nedenle yabancı dil öğretimi, eğitim sistemimizde güncel bir konu olarak yerini almıştır. En yaygın öğretilen dil de ulusal dil olarak kabul edilen İngilizce'dir.

Son yıllarda hedef dili İngilizce olan devlete bağlı ve özel okulların sayısındaki artışa bağlı olarak İngilizce konuşabilen kişi sayısında bir artış gözlenmektedir. Fakat bu sayı ülkenin toplam nüfusuyla karşılaştırıldığında hâlâ yetersizdir.

1983'ten beri özellikle sayıları giderek artan özel okullarda yabancı İngilizce öğretmeni çalıştırma akımı başlamıştır. Bu öğretmenlerin çoğu Türk İngilizce öğretmenlerin iki misli ücret almaktadır. Ayrıca bazılarının bedava konut ve yaz tatillerinde ülkelerine gidebilmeleri için bedava uçak bileti de sağlanmaktadır.

Bazı özel okullar özellikle reklamlarında kullanmak, prestij ve ünlerini arttırmak için yabancı İngilizce öğretmeni çalıştırmaktadır.

Yabancı İngilizce öğretmenlerinin farklı bir ülkede bulundukları için en çok zorluk çektikleri konular çevreye ve okula uyum, kültürel farklar, farklı çalışma ortamı, farklı çalışma tutumları, güvenlik vb.dir. Bu problemler iş doyumsuzluğunun da sonuçları olan devamsızlık, işi bırakma vb. gibi olumsuzluklara neden olabilir.

Yukarıda da ifade edilmeye çalışıldığı gibi eğitimin özellikle dil eğitiminin toplumun gelişmesi, ileri toplumlar seviyesine gelmesi açısından önemi tartışılmazdır. Dil eğitiminin aksamadan, başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesinde yabancı ve Türk İngilizce öğretmenleri önemli bir rol üstlenmektedirler. Bu nedenle yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin önemi de oldukça büyüktür.

Bu çalışmada ise özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeyi saptanmaya çalışılmıştır.

Amaç

Araştırmanın genel amacı; özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılmasıdır. Bu genel amaca ulaşmak için şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum

düzeyleri nedir?

2. Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyum düzeyleri nedir?

3. Özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeyleri nedir?

4. Özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyum düzeyleri nedir?

5. Özel ilköğretim okullarında çalışan Türk ve yabancı İngilizce öğretmenlerinin kendi içinde ve aralarında içsel iş doyum düzeyleri ile dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

6. Özel ilköğretim okullarında çalışan Türk ve yabancı İngilizce öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, yaş, kıdem, alınan hizmetiçi eğitim sayısı gibi özelliklere göre gruplandırıldıklarında içsel iş doyum düzeyleri ile dışsal iş doyum düzeyleri aralarında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Önem

Tüm dünyada benimsendiği gibi eğitim bir toplumun gelişmesinde ön koşuldur. Gelişim toplumun eğitim seviyesine bağlıdır. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kendi branşlarında hizmet içi eğitimlere ve kendilerini geliştirmeye ihtiyaçları vardır. Eğitimin verimliliği öğretmenlerin mesleki yeterliliklerinin kalitesine ve hem fiziksel hem de zihinsel olarak sağlıklı olmalarına bağlıdır.

Bu çalışma ilk olarak, yabancılarla ilgili istatistiksel bilgi ihtiyacını çözecek, ve ikinci olarak da özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenleri arasındaki iş doyumuna bağlı problemleri ortaya çıkaracaktır.

Diğer yandan bu çalışma Milli Eğitim Bakanlığı'na sunulacak ve böylece de yabancı ve Türk İngilizce öğretmenleri ile ilgili bazı sorunların açıklanması ve bunlarla ilgili çözümler üretilmesine yardımcı olacaktır.

Bunun yanında bu çalışma Maliye Bakanlığı'nın Hazine ve Dış Ticaret Yönetimi'ne sunulacaktır. Bu bölümün yabancı iş gücüne çalışma izni ve yabancı sermayeye izin verme yetkisi vardır. Böylece bu araştırma onlara yabancı iş gücü ile ilgili geçerli bilgi elde etmeleri gerektiğini hatırlatabilir ve ayrıca özellikle yabancı öğretmenlerin düzelmesinde onlara fikir verebilir.

Bu araştırma ayrıca özel ilköğretim okullarında çalışan Türk ve yabancı İngilizce öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerini karşılaştıracaktır.

Sayıtlı

Araştırmada aşağıdaki sayıtlılardan hareket edilmiştir.

1.Denekler (özel ilköğretim okullarında çalışan Türk ve yabancı İngilizce öğretmenleri) anketi gerçek kanılarına göre cevaplandırmışlardır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma aşağıdaki hususları kapsamaktadır.

-) Araştırma İstanbul ilinde bulunan bünyesinde hem yabancı hem de Türk İngilizce Öğretmeni bulunduran özel ilköğretim okulları ile sınırlıdır.
-) Araştırma bulguları ve sonuçları örnekleme alınan özel ilköğretim okullarındaki Türk ve yabancı İngilizce öğretmenlerinin algıları ile sınırlıdır.
-) Araştırma özel ilköğretim okullarında çalışan Türk ve yabancı İngilizce öğretmenlerinin iş doyum seviyelerinin karşılaştırılması ile sınırlıdır. Bu kapsamda test edilen içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile sınırlandırılmıştır.
-) Özel ilköğretim okullarında çalışan Türk ve yabancı İngilizce öğretmenlerinin Orijinal Minnesota İş Doyumu Anketi'ne verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

Tanımlar

Araştırmada sık olarak kullanılan kavramlardan bazılarının tanımı aşağıda verilmiştir.

Eğitim: Eğitim bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir (Ertürk, 1975, akt. Kaya, 1999, s.11).

Doyum: Umulan ile gerçekleşen birbirine denk görüldüğünde, işgörenin duyduğu haz, tatmin (Demirtaş, Güneş, 2002, s.43).

İş Doyumu: İş ortamını oluşturan durumlara karşı çalışanların gösterdikleri olumlu ya da olumsuz duygular veya tepkiler (Özgüven, 2003, s.).

İçsel Doyum: Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin doyumdur ([http://www.yenisymposium.net/fulltext/2001\(4\)/ys2001-39-4-1.pdf](http://www.yenisymposium.net/fulltext/2001(4)/ys2001-39-4-1.pdf)).

Dışsal Doyum: Kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma arkadaşları ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ilişkin doyumdur ([http://www.yenisymposium.net/fulltext/2001\(4\)/ys2001-39-4-1.pdf](http://www.yenisymposium.net/fulltext/2001(4)/ys2001-39-4-1.pdf)).

İlköğretim Okulu: Zorunlu öğrenim yaş grubundaki çocukları kapsayan, onların bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve yetişmelerine hizmet eden, sekiz yıllık zorunlu temel eğitim ve öğretim okulu (Demirtaş, Güneş, 2002, s.78).

Özel İlköğretim Okulu: Araştırmada kullanılan özel ilköğretim okulları sözcüğü İstanbul ili Avrupa yakasında araştırma kapsamına alınan 27 özel ilköğretim okulunu tanımlamaktadır.

Yabancı İngilizce Öğretmeni: Araştırmanın değişik bölümlerinde kullanılan yabancı İngilizce öğretmenleri sözcüğü ile araştırma kapsamına alınan özel ilköğretim okullarında görev yapan yabancı uyruklu İngilizce öğretmenleri tanımlanmaktadır.

Güdüleme: Bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne (gaye veya amaca) doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Eren, 2000, s.474).

TEFL/EFL: Araştırmanın değişik bölümlerinde kullanılan kısaltma ile İngilizce'yi yabancı bir dil olarak öğretme kavramı tanımlanmaktadır.

BÖLÜM II

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanmasında yararlanılan ölçme araçlarının hazırlanması ve uygulanması, verilerin çözümlenmesine yönelik kullanılan istatistiksel teknikler yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Betimsel nitelikte olan araştırmada özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin iş doyum seviyelerinin iş doyumunu yaratan değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelinin amacı ise var olan bir durumu olduğu gibi ortaya koymaktır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 2003-2004 yılında İstanbul ili Avrupa yakasında yer alan özel ilköğretim okullarında çalışan Türk ve yabancı İngilizce öğretmenleri oluşturmaktadır. İstanbul'un Avrupa yakasındaki toplam 100 özel ilköğretim okulundan, bünyesinde hem Türk hem de yabancı İngilizce öğretmeni barındıran 29 özel ilköğretim okulunda 170 Türk, 90 yabancı İngilizce öğretmeni bulunmaktadır. Bu, araştırma evrenini oluşturmaktadır. Ancak bu okullardan iki tanesi anket uygulanmasını istemediği için 27 okulda çalışma yapılmıştır. Araştırmada çalışma evreninin tamamına ulaşılmıştır. Örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Buna ilişkin veriler Tablo-1'de yer almaktadır.

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

Tablo 1
Anket Uygulanan Okullara İlişkin Tablo

Okul Adı	Yabancı İngilizce Öğrt.	Türk İngilizce Öğrt.
Özel Şişli Terakki İlköğretim Okulu	7	14
Özel Kültür İlköğretim Okulu	3	10
Özel İlke İlköğretim Okulu	1	2
Özel Acarlar İlköğretim Okulu	1	4
Özel Açı İlköğretim Okulu	3	6
Özel Taş İlköğretim Okulu	2	3
İ.T.Ü. Geliştirme Vakfı Özel Dr. Natuk Birkan İlköğretim Okulu	2	6
İstek Bilge Kağan İlköğretim Okulu	1	2
Özel Cihangir İlköğretim Okulu	1	3
Özel BJK İlköğretim Okulu	1	3
Özel Bahçeşehir İlköğretim Okulu	4	8
Mimarsinan Özel İlköğretim Okulu	2	4
Özel Şener Onur Koleji	1	2
Özel Nişantaşı Işık İlköğretim Okulu	5	10
Özel Kültür 2000 İlköğretim Okulu	3	12
HEV Özel Kemerköy İlköğretim Okulu	3	7
Özel AR-EL İlköğretim Okulu	2	4
Özel Uğur İlköğretim Okulu	3	3
Özel Ayazağa Işık İlköğretim Okulu	3	12
Özel İstek Kaşgarlı Mahmut İlköğretim Okulu	1	2
Özel Yüzyıl Işıl İlköğretim Okulu	4	5
Özel Darüşşafaka İlköğretim Okulu	2	4
Özel İstek Kemal Atatürk İlköğretim Okulu	1	2
Özel Selim Pars Koleji	1	2
Özel ENKA Okulları	8	8
Özel MEF Okulları	3	3
Toplam	69	143

Buna göre 170 Türk, 90 yabancı İngilizce öğretmenine anket uygulanmıştır. Ancak bazı anketlerin eksik doldurulması, bazılarının ise içtenlikle doldurulmaması araştırmacı tarafından fark edilerek araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur. Bunun dışında bazı anketler de geri dönmemiştir. Sonuç olarak Türk İngilizce öğretmenlerinin doldurmuş olduğu 170 anketten 27'si atılmış veya geri dönmemiş; yabancı İngilizce öğretmenlerinin doldurmuş olduğu 90 anketten 21'i atılmış veya geri dönmemiş araştırmacının örneklemini 143 Türk, 69 yabancı İngilizce öğretmenine ait anket oluşturmuştur.

Veriler ve Toplanması

Araştırmada iş doyumunu ile ilgili çeşitli kaynaklara ulaşılmış ve ulaşılan kaynaklarla araştırmanın kuramsal kısmı oluşturulmuştur.

Araştırmada özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla "Minnesota İş Doyum Anketi" uygulanmıştır (Ek-1-2).

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin amacının ve içeriğinin belirtildiği giriş bölümünden sonra yer alan birinci bölümde, öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, okul kıdemi, gelir ve hizmetiçi eğitim sayısı durumlarının belirlenmesine yönelik kişisel bilgiler yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümü özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeyini ölçmek için kullanılan, 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin (MİDA) kısa formudur. R.V. Dawis, D.J.Weiss, G.W. England, L.H. Lofquist (1967) Minnesota Doyumu Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış doyum faktörlerinden oluşan doyum durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir (Davis, Weiss, England, Lofquist, 1967, akt. Özdayı, 1990, s.23).

MİDA, diğer ölçeklere göre daha spesifik 20 boyutu kapsamaktadır. Uzun metinde her boyut için beş madde bulunurken, kısa metinde her boyut için bir madde bulunmaktadır. Kısa metni kullanan birçok araştırmacı, bütün maddeleri toplam bir sonuçta birleştirmekte, veya içsel ve dışsal doyum ölçeklerini maddelerin alt kümelerinden hesaplamaktadırlar. Dışsal doyum işteki görev veya işin kendisi ile ilgili özellikler, örneğin ücret, ile alakalıdır. İçsel doyum ise işteki görevlerin doğası ve insanların yaptıkları iş konusunda nasıl hissettiklerine yöneliktir.

Ankette iş doyumunu ile ilgili yirmi boyut yirmi maddede toplanmıştır. Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini

saptamaya yönelik “Bu yönden işimden ne derece memnunuz?” sorusu yer almaktadır. Bu soruya göre maddelere verilen cevaplar Çok memnunuz (5), Memnunuz (4), Kararsızım (3), Memnun değilim (2), Hiç memnun değilim (1) seçeneklerini içeren beşli bir ölçekten oluşmaktadır. Bu ölçeğin aralıkları ise şu şekildedir. 1-1.79 “Hiç memnun değilim”, 1.80-2.59 “Memnun değilim”, 2.60-3.39 “Kararsızım”, 3.40-4.19 “Memnunuz”, 4.20-5 “Çok memnunuz”.

Minnesota Doyum ölçeğini, İngilizce formundan Türkçe’ye Hacettepe üniversitesinden Deniz ve Güliz Gökçora çevirmiş ve bu çeviri, başka dilbilimciler tarafından da kontrol edilerek, uygulanması uygun görülmüştür (Özdayı, 1990, s.23). Ancak bu araştırmada evreni oluşturan denekler özel ilköğretim okullarında çalışan Türk ve yabancı İngilizce öğretmenleri olduğu için anketin hem çevrilmiş hem de orijinal şekli kullanılmıştır.

Daha önce Bilge Kılıç tarafından yapılan “Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması” adlı yüksek lisans tezinde de bu anket uygulanmış, Cronbach-Alpha testi ile anketin güvenilirliği ölçülmüş ve Alpha değeri 0,9171 olarak bulunmuştur. Bu araştırma da ise Alpha değeri 0,9533 olarak tespit edilmiştir (Ek-3). Bu da anketin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Bu ölçekte yer alan iş ve çevre koşullarına ait 20 maddeyi iki ayrı bölümde özetlemek mümkündür.

İç Faktörler olarak;

Faaliyet: Her zaman meşgul olması.

Serbestlik: Yalnız başına çalışma şansı.

Değişiklik: Zaman zaman değişik şeyler yapabilme.

Sosyal statü: Toplumda saygın bir kişi olma şansı.

Ahlaki değer (vicdan): Vicdani bir sorumluluk taşıma.

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

Kendi kendine bir şeyler yapabilme: Diğer insanlara yardım edebilme şansı.

Yeteneklerini kullanma: Yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı.

Sorumluluk: Alınan kararları uygulama şansı.

Yaratıcılık: Kendi yöntemlerini kullanma şansı.

Başarı: Yaptığı iş karşılığında duyulan başarı hissi.

Dış Faktörler ise;

İlerleme: Mesleğinde ilerleme şansı.

Şirket politikası ve pratiği: Şirket politikasının pratikteki uygulanışı.

Çalışma arkadaşları: Şirkette çalışanların aynı yolu izlemesi.

Çalışma şartları: Çalışma şartlarının uygunluğu.

Mesleki güvence: Mesleğin güvenceli gelecek sağlaması.

Ücret: İş karşılığında yapılan ödemeler.

Yönetici- insan ilişkileri: Yönetici ve çalışanların uyum içinde olmaları.

Yönetici- teknik: Yöneticinin karar vermedeki yeteneği.

Bu sınıflamada görüldüğü gibi, iç faktörler kişisel ihtiyaçlar ve saygınlık gibi yüksek derecede ihtiyaçların karşılanması ile ilgilidir. Bunlar kişilerin başarısı, yetenek ve becerilerini kullanabilmesi gibi Herzberg'in ortaya koyduğu birinci derecedeki güdüleyici etmenleri içerir.

Dış faktörler ise; kişinin iş çevresi ile ilgili yönetim, teknik, iş arkadaşları, ödemeler, terfi ve ilerleme, tanınma gibi ihtiyaçları kapsayan faktörleri içermektedir. Bunları da Herzberg'in hijyen faktörlerinin karşılığı olarak sayabiliriz

Minnesota ölçeğinin kısa formunu tercih edişimizin nedeni uygulamasının ve değerlendirmesinin son derece kolay olmasıdır. Bu ölçeğin zaman limiti de önemlidir. Bu ölçek birkaç dakika gibi kısa bir zamanda tamamlanmaktadır.

Aşağıda her anket sorusunun hangi faktörü ölçmekte olduğu gösterilmektedir.

Şimdiki işim hakkında hissettiklerim;

1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından (Aktivite, İ)
2. Bağımsız çalışma imkanının olmasından (Bağımsız olma, İ)
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olmasından (Varyete, İ)
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından (Sosyal Statü, İ)
5. Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından (Üstler ile sosyal ilişkiler, D)
6. Yönetimin karar verme yeteneği bakımından (Teknik Destek, D)
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden (Etik Değerler, İ)
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden (İş Güvenliği, İ)
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından (Sosyal Hizmetler, İ)
10. Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden (Otorite, İ)
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden (Yetenekleri Kullanabilme, İ)
- 12.İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından (Şirket Politika Uygulamaları, D)

13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden (**Ödemeler, D**)
14. Terfi imkânının olması yönünden (**İlerleme, D**)
15. Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliğini bana vermesi açısından (**Sorumluluk, İ**)
16. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından (**Yaratıcılık, İ**)
17. Çalışma şartları bakımından (**Çalışma Şartları, D**)
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından (**Çalışma Arkadaşları, D**)
19. Yaptığım iş açısından takdir edilmem açısından (**Tanınma, D**)
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden (**Başarı, İ**) (Bayraktar, 1996, s.46-47).

Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Verilerin analizinde, özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesinde her bir maddenin aritmetik ortalaması ve standart sapma değerlerine bakılmıştır. Yine özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi için bağımlı t testi yapılmıştır. Ayrıca özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin cinsiyete ve medeni duruma göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi için bağımsız t testi kullanılmıştır.

Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin yaş, eğitim durumu, mesleki kıdemi, okul kıdemi, geliri ve hizmetiçi eğitim sayısı değişkenlerine göre iş doyum düzeylerine ilişkin gruplar arası ve grup içi görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Anlamlı farklılığın olduğu durumlar için farkın kaynağını belirlemeye yönelik olarak da TUKEY HSD testi uygulanmıştır.

Sonuçların daha somut bir şekilde algılanması için veriler tablolar şeklinde verilmiş ve yorumlar bu bağlamda yapılmıştır.

BÖLÜM III

İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ KURAMSAL BİLGİ

Çalışmanın bu bölümünde konuya açıklık kazandırmak amacıyla iş doyumu araştırmalarının tarihi, iş doyumu yaratan faktörler, iş doyumu ve tutum, iş doyumunun sonuçları, çalışanların iş doyumunu yükseltme konusunda özet bilgilere yer verilmiştir.

İş Doyumu Araştırmalarının Tarihi

İş doyumu sosyal bilimlerde üzerinde en geniş ölçüde araştırma yapılan konulardan biridir (Dorman, Zapf, 2001 akt. Jepsen, Sheu, 2003, s.163).

Hoppock (1935) ile başlayan çeşitli araştırmalar bu alanı iyice taramıştır. Bunlar yalnızca doyumun öğelerini ortaya çıkartmakla ilgilenmemiş verimlilik ile iş başarımı arasındaki ilişkileri de araştırmışlardır. Michigan Üniversitesi Araştırma Merkezi'nde iş doyumu üzerinde bazı araştırmalar yapılmıştır. İlk yapılan araştırmada (Katz, Maccoby ve Morse, 1950) yazarlar büyük bir sigorta şirketinde çalışanlar üzerinde bir araştırma yapmışlar «genel iş doyumunun dört ölçütünü belirlemişlerdir: (1) İş grubuyla gururlanma, (2) Kendiliğinden doğan iş doyumu, (3) Şirket faaliyetlerine katkı, (4) Mali açıdan ve statü açısından doyum. Bu ölçüler görüşmelerden elde edilmiş, sonra da verimlilik ile ilişkiler kurulmuştur.

Daha sonraki yıllarda ilgi uyandıran bir araştırma Herzberg, Mausner ve Synderman (1959) tarafından yapılmış ve başka araştırmalara temel oluşturmuştur. Bu incelemede yazarlar iş ortamı ile birlikte iş içeriği üzerinde de durmuşlardır. Yani sosyal ortamdan başka işin kapsamı da araştırmaya konu olmuştur. Bu araştırmanın en önemli katkısı, iş doyumundaki 16 etmenden çoğunun doyuma katkıda bulundukları ancak bu etmenlerin yok olduğu durumlarda da doyumsuzluğun doğmadığının belirlenmesidir. Bazı etmenler doyum vericidir, diğerleri ise doyumsuzluk doğurur. Bir etmenin var olmaması bu durumun aksine yol açmaz. Herzberg ve diğerleri beş etmenin doyum için çok önemli olduğunu bulmuştur: Başarı, işin takdir görmesi, sorumluluk, ilerleme ve işin kendisi. Doyumsuzluk yaratan etmenler ise, gözetim, ücret, şirket politikası, kişilerarası ilişkiler ve çalışma koşullarıdır.

Doyumsuzluk yaratan bu etmenlere sağlık etmenleri, diğerlerine ise güdüleyiciler (motivators) denir (Kolasa, 1969, s.454).

Bireyin çalışmasının karşılığı olarak elde ettiği doyum ile çalışması sırasında hissettiği doyum arasında bir ayrım yapmak gerekir. Birincisine “dışsal doyum”, ikincisine “işsel doyum” adı verilir. Dışsal doyumlar örneğin, ücret, aynı avantajlar, iş güvencesi gibi kavramları içerir. Oysa işsel doyumlar, kalite ve miktar yönünden bazı amaçları gerçekleştirmek, yeni teknik ve yöntemlere uyum gösterme yeteneği gibi belirli bir işi icra etmekten ileri gelen haz ve manevi zevki ifade etmektedir (Cribbin, 1972, s. 1-2, akt. Tosun, 1981, s. 251).

İlgili yazının incelenmesi sonucu, 1930'lardan bu yana yapılan çalışmalarda iş doyumunun belirleyicileri olarak farklı öğeler üzerinde durulduğu görülmektedir. Ancak en büyük çatışma, performansın iş doyumunun belirleyicisi mi yoksa sonucu mu olduğu üzerinde toplanmaktadır. Maslow'un gereksinimler sıradüzeninde bireyin ancak mevcut gereksinimlerinin doyurulması ile doyuma ulaşabileceği belirtilmiş, ancak, doyum ile performans arasında nedensel bir ilişki kurulmamıştır. Herzberg'in iki faktör kuramına göre, birey ancak doyuma ulaştığı durumlarda yüksek düzeyde performans gösterecektir. Denge kuramında ise, işinden doyum alan bireyin farklı koşullar altında (örneğin farklı ücret uygulamalarında) farklı düzeylerde performans göstereceği vurgulanmış, ancak doyum ile performans arasında nedensel bir ilişki kurulmamıştır. Beklenti ve tutarsızlık kuramları ise, ancak yüksek düzeyde performans gösterebilen bireylerin işlerinden doyum alabileceklerini belirtmekte ve performans ile doyum arasındaki bu nedensel ilişkinin farklı koşullar altında geçerliliği ortaya konulmaktadır.

Farklı kuramlarda performansın doyumun nedeni ya da sonucu olarak ele alınmasına karşın, işten ayrılma davranışı ve işe devamsızlık genellikle iş doyumunun sonucu olarak ele alınmaktadır.

İş doyumunu ve işten ayrılma davranışı üzerinde duran çalışmalarda, işlerinden doyum olmayan kişilerin doyumlulara göre işlerini daha sık değiştirdikleri ortaya konulmuştur. Bu sonuçlara göre, iş doyumunun, işten ayrılma davranışını belirlediği söylenebilir.

İşten ayrılma davranışı gibi, işe devamsızlık davranışı da, iş doyumunu ile ilgili olarak ele alınmaktadır. Yapılan çalışmaların birçoğunda, işe genel devamsızlık ve gönüllü olarak yapılan devamsızlık ayrı ayrı incelenmiş ve işe gönüllü olarak devam etmemenin iş doyumunu ile daha yakın ilişkileri olduğu bulgulanmıştır (Himmetoğlu, 1977, akt. Ergun, 1982, s. 315-316).

Bu güne kadar iş doyumu çeşitli yaklaşımlar tarafından ele alınmıştır. Her bir yaklaşım, iş doyumunun farklı yönlerini incelemiştir. Söz konusu yaklaşımlar şunlardır:

- Fizik ve ekonomik şartlarla ilgilenen yaklaşım,
- Sosyal ilişkilerle ilgilenen yaklaşım,
- İşin çağdaşlığı ile ilgilenen yaklaşım.

Birinci yaklaşım, işin fizik şartları üzerinde durmuştur. Taylor ile başlayan yaklaşım ile birlikte, çevre koşullarının incelenmesi bugüne kadar devam etmiş ve iş doyumsuzluğu yaratmayacak düzeye getirilmeye çalışılmıştır (Walker, 1952, s.71-83 akt. Minibaş, 1990, s. 4). Bugün artık fizik çevre koşullarının çoğu kabul edilebilir düzeye getirilmiş durumdadır.

Bu yaklaşıma dahil araştırmacıların üzerinde durdukları diğer bir iş doyumunu belirleyen faktör olarak kabul edilen koşul ödüttür. Ödül konusunda yapılan araştırmalar, ödemenin miktarı eğer yeter seviyede ise dürtü olarak bir rol oynamadığını, fakat, ödüllendirme, sistem olarak emosyonel durumu etkilemesi sebebi ile iş doyumu veya doyumsuzluğu doğurabilir (Jonston, 1970, s. 37-47 akt. Ulusoy, 1993, s.8-9).

İkinci yaklaşım ile iş doyumunu, verimle ilişkili görülmüş, denetim, otoriter yönetim, resmi olmayan organizasyonlar, katılımcı yönetim ve bunlarla ilgili organizasyondaki teknikler üzerinde durmuşlar ve bu faktörlerin müspet olmasının iş doyumunu arttıracaklarını savunmuşlardır (Frank & Kaul, 1978, s. 623-643 akt. Ulusoy, 1993, s. 11-12).

Üçüncü yaklaşımın amacı, hem bireysel doyum hem de grup ilişkisinde doyuruculuk elde etmektir. Bu yaklaşıma göre, bireye ne kadar sorumluluk verilirse, o kadar zihinsel gelişimine olanak tanınır (Herzberg, Mausner & Synderman, 1967 akt. Minibaş, 1990, s. 4).

İş Doyumu Yaratan Faktörler

1930'lardan bu yana yapılan araştırmalarda, iş doyumu konusunda ve iş doyumunun belirleyicileri üzerinde durulduğu görülmektedir (Blair, 1979, s.455, akt. Özdayı, 1990, s.81).

Çağdaş görüşlerden oluşan orijinal örgüt yapısını, en çok Maslow ve Herzberg'in çalışmalarına borçludur. Onların teorileri geniş ölçüde toplumun sınırlı düzeylerindeki çalışmalarından ortaya çıkmıştır (Fraser, 1983, akt. Özdayı, 1990, s. 82).

Smith, Kendall ve Hulin beş iş doyumu boyutundan söz etmiştir. Bunlar:

- 1.İşin kendisi,
- 2.Ücret,
- 3.Yükselme olanakları,
- 4.Denetim,

5.İş arkadaşları,

olarak sıralanabilir (Luthans, 1992, akt. Çetinkanat, 2000, s. 2).

Erdoğan (1999) ise iş doyumunu yaratan faktörleri şu şekilde sıralamıştır:

- a) İş doyumunu oluşturan bireysel nedenler: Temel kişisel özellikler iş ve iş çevresinden beklentilerin nitelik ve niceliğinin öncelikli sınırlayıcısıdır. Birey, eğitime, toplumsal katmanlar içindeki sosyal yerine, kurduğu ilişkilere göre, iş arayacak ve yapacağı işin gelecekteki şeklini de yine bu tür bireysel özelliklerine göre belirleyecektir. İşgörenin işine ilişkin beklentileri kişiliği ile ilgili olduğuna göre iş doyumunu sağlayan faktörlerin başında da işgören kişiliğinin olduğunu kabul etmek gerekir.
- b) İş doyumunu oluşturan iş ve iş ortamına bağlı nedenler: İşgörenin işinden doyum sağlamasında etkili olan iş ve iş ortamına bağlı faktörler ise şunlardır;

1. İşin genel görünümü ve zorluk derecesi
2. Ücret, ilerleme olanağı ve uygun ödüllendirme
3. İşletmelerde geçerli olan beşeri ilişkiler
4. İşletmenin sosyal görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliği

Bu sınıflamalarda olaylar ve durumlar ile kişiler olmak üzere iki boyut bir aradadır. Bu iki grup arasında belirgin bir uyum olduğu halde etkileşim de söz konusudur (Locke, 1976, akt. Özdayı, 1990, s. 84).

Bu çalışmada iş doyumunu değişkenleri iki grupta incelenecektir.

1-İşle ilgili bireysel etkenler: Cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, tecrübe (Grunberg, 1976, akt. Ulusoy, 1993, s.17).

2-Çevresel ve örgütsel etkenler: İş ve içeriği, sosyo-kültürel ortam, ücret, terfi (yükselme) imkanları, teftiş ve denetim, örgütsel iklim (Mc Cormick, D.R. Ilgen, 1982, akt. Özdayı, 1990, s. 84)

İşle İlgili Bireysel Etkenler

Cinsiyet.- Araştırma bulguları cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olduğunu göstermesine karşılık hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsız görünmektedir (Balcı, 1987, akt. Ulusoy, 1993, s. 19).

Kadın ve erkeğin sosyal rollerinin farklı oluşu, iş ile ilgili beklentilerinin farklı olmasına neden olur. Bu sebeple ücret, iş saatleri, iş düzeyi, iş şartlarından duydukları doyumda farklı olur (Weaver, 1978, akt. Minibaş, 1990, s. 11).

Cinsiyetler arasındaki iş doyumunu farkı, meslek gruplarına göre farklılık gösterebilir. Chase (1951), kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha çok doyum duyduklarını saptamıştır (Gruneberg, 1976, Minibaş, 1990, s. 11).

Yaş.- Farklı yaş gruplarında doyum düzeyi farklıdır. Bazı araştırma sonuçlarına göre, doyum düzeyi yaşla yükselir. Hoppock (1935), öğretmenlerle yaptığı araştırmada, emekliliğe yakın dönemde iş doyumunun en yüksek olduğunu görmüştür (Gruneberg, 1976, akt. Minibaş, 1990, s. 10).

Gechman ve Wiener, 54 ilkokul öğretmeni üzerinde yaptıkları araştırmada, artan yaşla birlikte yaşam şartlarının düzelmesiyle, iş hakkındaki pozitif duyguların arttığını ortaya koymuştur (Gechman, Wiener, 1975, akt. Minibaş, 1990, s. 10).

Turner (1955), bunun tam aksini ileri sürer. Emekliliğe doğru dinlenme isteğinin, işi bırakma isteğinin arttığını savunur. Johnson (1958), emekliliğe yakın dönemde bireylerin duygularının daha depresif olduğunu, bunun da iş doyumunu olumsuz açıdan etkilediğini ileri sürer (Gruneberg, 1976, akt. Minibaş, 1990, s. 11).

Eğitim Seviyesi.- Birbiriyle hemen hemen aynı yönde olan birçok araştırma sonuçlarına göre, eğitim seviyesi ve mesleki doyum arasında negatif bir ilişki vardır. Bu ilişki, özellikle ücret doyumunda etkili olmaktadır (Centers and Cantril 1943, Klein ve Maher 1966, Schwab ve wallace 1973, Lawler (1971). Basit olarak ifade edersek, yüksek eğitim almış kişilerde mesleki doyum daha fazladır. Fakat diğerlerinde de bu doyumun var olduğu söylenemez Korman, 1977, akt. Ulusoy, 1993, s. 23).

King ve Hautaluama (1987) nın yaptığı araştırmalarda ise, bireyler, personel seçimi ile ilgili olarak yüksek öğrenim görmüş işgörenlerin alınması ya da alınmaması hakkındaki kararlarla gittikçe karşı karşıya kalmaktadırlar. Eğer yüksek öğrenim görmüş kişiler, daha az eğitim görmüş kişilerle aynı ücret, statü ve diğer sosyal haklara sahipse, bu durum çalışanlarda bir eşitsizlik duygusu yaratmaktadır. Ayrıca yüksek öğrenim etkisi kısmen beklentilere, algılara veya işgörenin iş durumu hakkında sahip olduğu yargıya göre değişmektedir (Korman, 1977, akt. Özdayı, 1990, s. 90).

Tecrübe.- Çalışma yaşamına yeni başlayan, iş tecrübesi az olan kişilerin genelde gerçekçi olmayan beklentileri vardır. Bir işletmeye arzu ettiği işi yapmak için başvuran ve kabul edilen kişi, hızla yükseleceğini, çalışma koşullarının üst düzeyini hayal eder. Bu tür beklentilerin etkisi altında işe başlayan birey, zamanla işin katı gerçeklerini kavrar. İşte bu gerçekler önce

doyumsuzluk yaratır. Gerçekçi olmayan beklentiler işgörenin kişiliğine göre zamanla evrim geçirir. Bazı insanlar iş deneyimleri arttıkça beklentilerini iş hayatının doğrularına göre ayarlarlar ve sonuçta iş doyumunu bulurlar, bazıları ise geçen yıllara rağmen beklentilerini değiştirmezler ve iş doyumsuzluğu ile yaşamayı öğrenirler (Erdoğan, 1999, s. 235).

Çevresel ve Örgütsel Etkenler

İş ve İçeriği.- Başaran (1991)'e göre, işgörenin, çalıştığı işin niteliğini beğenmesi, işten doyumun başta gelen etkeni olmaktadır, işgörenin işini beğenmesi de aşağıdaki koşullara bağlıdır:

1. İşgörenin yeteneklerini kullanmaya elverişli olması
2. Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye açık olması
3. İşgöreni yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi
4. İşin sorun çözmeye dayanması([ogretmenlik.com.sitemynet.com/ makale/](http://ogretmenlik.com.sitemynet.com/makale/))

İş ortamı, bireyin işteki görevinin detayları, işteki pozisyonu işten duyulan doyuma etki eder (Minibaş, 1990, s. 5).

İşin çeşitliliği, yaratıcılık gerektirmesi, hedeflerin güçlüğü işgörenin özel yetenek ve bilgilere sahip olmasını gerektirir. Zor veya değişken bir işi yapan, bazılarının ulaşamayacağı sonuçlara varabilen kişiler yaptıkları işten mutluluk duyarlar. Kabul edilir düzeydeki zorluğun işgörenleri işe bağladığı bilinmektedir. İşin zorluk sınırı işgörenin kapasitesine bağlıdır, başarı noktasına kadar iş zorluğu doyum doğururken, başarısızlık belirtilerinden sonra iş zorluğu, doyumsuzluk yaratacaktır (Erdoğan, 1999, s. 237-238).

Sosyo-kültürel Ortam.- İş koşulları aynı olmak şartı ile iyi ve zengin bir çevrede yaşayan bir kimsenin çevresi fakirse herhangi bir iş durumunu tercih edebilme ihtimalinin arttığını görmemiz mümkündür. (Korman, 1978, akt. Özdayı, 1990, s. 91).

İnsanlar, çevreden kabul gören, özellikli olarak algılanan işletmede çalışmayı tercih ederler. Bu tür işletmelerde yaptıkları işten daha çok doyum bulurlar (Erdoğan, 1999, s. 243).

Ücret.- Çalışma performansı için adil ve uygun bir ücret sisteminin geliştirilip, korunması yöneticiler ve örgütler için oldukça önemli ve sık sıkta sorun yaratıcı bir konudur. İyi idare edilmezse, bazı rahatsız edici sonuçlara neden olabilir (Rosenfeld, Wilson, 1999, s.82).

Ücret sadece temel gereksinimleri değil, güvenlik ve özdeğer gereksinimlerini de karşılar. Temel, güvenlik ve özdeğer gereksinimlerini karşılamaya çalışan bir birey için ücret önemlidir (Aydın, 2000, s.24).

Araştırma bulguları, ücretin hem fizyolojik bir güvence, hem de ihtiyaçların doyurulması için bir araç olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır. Ayrıca ücret, çalışanlarca başarının bir simgesi, tanınma ve benzeri değişkenlerin bir kaynağı olarak algılanmaktadır. İnsanların başarılarına denk bir ödeme yapılmadığı duygusuna kapılmaları onların başarılarını olumsuz yönde etkileyeceği gibi, ücretten duyacakları doyum düzeyini de düşürebilmektedir (Korman, 1978, akt. Özdayı, 1990, s. 92).

Farklılık (discrepancy) ve denkserlik (equity) kuramlarını birleştiren Lawler (1971: 214-230) modeline göre, ücretin doyum üzerindeki etkisi (a) “algılanan” ücretle, (b) görevlinin inancına göre kendisine ödenmesi gereken ücret arasındaki farka bakarak belirlenebilir. Algılanan ücretin ödenmesi gereken ücrete eşit olması doyum sağlar, az olması ise doyumsuzluk verir (Tosun, 1981, s. 139).

Alınan ücretten doyum alıp almama, o işteki organizasyona, yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyine bağlı olarak farklılaşır (Gruneberg, 1976, akt. Minibaş, 1990, s. 7).

Terfi (Yükselme) İmkanları.- Yükseltme, bireyin genellikle daha karmaşık, dolayısıyla daha güç bir göreve getirilmesidir. Görev güçleştikçe bireye yüklenen sorumluluk ve ödenen ücrette artmaktadır. Bu nedenle bir doyum aracı olarak yükseltme, birey üzerinde çok yönlü bir etki yapar (Tosun, 1981, s. 137).

İnsanlar çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst görev basamağına terfi etmek isterler. Terfi, yapılan işten elde edilen maddi geliri arttırdığı kadar, kişinin sosyal statüsünü yükseltmekte, toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirmektedir. Yükselme arzusu fazla olan kişiler ilerleme olanağı buldukları işten üst düzeyde doyum bulurlar. Buna karşılık işletmedeki tüm terfi kademeleri dolu ise, işgören başarılı olsa dahi yükselme olanağı bulamayacaksa kişinin giderek iş doyumunu azalacaktır (Erdoğan, 1999, s. 239-240).

Başaran (1991)’e göre yükselmenin anlamı, işgörenden işgörene değişmektedir. Yükselme bir işgörene, psikolojik gelişme anlamına gelirken, başkalarına denkserliğin yerine gelmesi, daha çok para kazanma, daha yüksek konum elde etme, yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Her işgörenin yükselmeye bakış açısı değişik olunca, yükselmenin bunlarda yaratacağı doyum ya da doyumsuzluk da değişik olmaktadır (ogretmenlik.com. sitemynet.com/ makale/).

Teftiş ve Denetim.- İşgörenlerin teftiş ve denetlenmesinin amacı; işgörenin kendisinin ne yaptığı, örgütsel davranışların ne değerinde olduğunun ortaya çıkarılmasıdır (Başaran, 1985, akt. Özdayı, 1990, s. 93). Yapılan işlerin ölçülmesi, belirlenmiş standartlara uygunluğu

açısından karşılaştırılması ve hataların düzeltilmesi denetimin üç önemli aşamasıdır (Kaya,1999, s. 126). Ancak bu değerlendirme örgütsel amaçlar çerçevesinde olmalıdır. İşgörene bir başka aracı olarak değil, işgöreni geliştirme amacına yönelik yapılmalı, işgörenin örgüte bağlanmasına, örgüt için potansiyelini harcamasına yardım etmelidir. Örgütün yenileşmesine katkıda bulunabilmeli, yönetmen işgören ayrımı yapmadan örgütün tüm üyelerini kapsamalıdır. Ayrıca değerlendirmede çevresel etkenler de hesaba katılmalıdır. Değerlendirme için araçlar düzenli olarak geliştirilmeli, denetici bu konuda deneyimli olmalıdır (Başaran, 1985, akt. Özdayı, 1990, s. 93).

Denetim yapıcı olmalı, çalışanı geliştirmeyi amaçlamalıdır. Eğer denetim, işin sürekliliğini tehdit ediyorsa doyumsuzluğa yol açabilir (Scott, 1970, akt. Minibaş, 1990, s. 8).

Örgütsel İklim.- İçsel sosyal çevre, güdüleyici çevre gibi isimler de alabilen “örgütsel iklim” kavramı, en güzel anlamda örgütsel çalışmanın gerçekleştirilmesinde, bireylerin birbirleriyle ilişki tarzlarını etkileyen tutum, değer ve ananeler setini ifade etmektedir (Kılınç, 1986, akt. Özdayı, 1990, s. 94). Algılanan örgüt iklimi güdülemeyi uyarır, bir davranışın ortaya çıkışına neden olur. Bu da örgüt için doyum, üretim ya da başarı, işte kalma, ya da işçi devri gibi sonuçlar doğurur. Böylece örgüt iklimi, işbirliğine yönelik bir biçimde örgütte çalışan kişilerin algılamalarının toplamı olarak tanımlanabilir (Ertekin, 1978, akt. Özdayı, 1990, s. 94).

İşgörenin çalıştığı örgütün doğası, yönetiminin niteliği işten doyumunda başlı başına önem taşımaktadır. Toplumca tanınmış, önemli bulunan, hizmet çevresi geniş olan örgütler ile işgörenlerin yaratıcılığına yer veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimleri, işgörelere daha yüksek doyum sağlamaktadır (ogretmenlik.com.sitemynet.com/ makale/).

İş Doyumu ve Tutum

Her türlü örgütte, insanların tutum, davranış ve ilişkileri onların tutumlarını değiştirerek davranışlarını yönlendirme, onları, çalışma isteklerini arttırarak görevlerini başarıyla yapar duruma getirme- kısaca insan ilişkileri ve güdüleme- tarihin her döneminde kişileri yönetmek durumunda olanların ilgilendikleri konu olmuştur (Kaya, 1999, s. 110).

Dubrin (1994:93-94)'in de belirttiği gibi, pek çok psikolog bütün davranışların güdülenmiş davranış olduğuna inanmaktadır. İnsanların güdülenmesi, genellikle herhangi bir amaç için insanı harekete ya da eyleme geçiren içsel bir durum olarak tanımlanır. İşe

güdülenme ise, daha kendine özgüdür. Örgüt tarafından anlamı olan bir amacı gerçekleştirmek için bireylerin çaba harcaması anlamına gelir. Burada, eğer örgütsel kültür bireylerin çok çalışmasını destekliyorsa, bireylerin yüksek düzeyde güdülenebileceğini; desteklemiyorsa bireylerin orta veya düşük düzeyde güdülenebileceğini belirtmekte yarar vardır.

Bu nedenle işlerinde başarılı olmaları için bireylerin güçlü şekilde güdülenmeleri, örgütsel kültüründe güdülenmeyi destekleyici nitelikte olması gerektiği söylenebilir.

Bunun için, iş doyumunun kuramsal çerçevesinin oluşturulmasında çeşitli güdülenme kuramları incelenmiştir (Çetinkanat, 2000, s. 9). Bu çalışmada tüm güdüleme teorilerini incelemek yerine iş doyumunu açısından yararlanılabilecek güdüleme kuramlarını açıklamak amaçlanmıştır.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

İnsanları belli davranışa yönlendiren temel etmen onun ihtiyaçları olduğuna göre bu ihtiyaçları belirlemek ve giderebilecek çeşitli örgütsel araçları saptamak gerekir. İşte Abraham Maslow insan ihtiyaçlarını önem sırasına göre bir hiyerarşi (basamak) içine koymağa ve bunları giderecek örgütsel araçları belirlemeğe çalışır (Can, 1999, s. 177).

Bu yaklaşıma göre insan ihtiyaçları beş temel grupta incelenebilir (Ataman, 2001, s. 438):

-fizyolojik ihtiyaçlar (yemek yeme, su, uyku, seks), -güvenlik ihtiyaçları (can ve iş güvenliği, tehlikelerden korunma), -sosyal ihtiyaçlar (gruba mensup olma, kabul edilme, dostluk), -kendini gösterme (tanınma ve prestij kazanma, kendine güven duyma) ve -kendini tamamlama ihtiyacı (sahip olunan potansiyeli geliştirme, yaratıcılık) (Akat, Üner, 1993, s. 186).

Bu gereksinmelerden biri, bir dereceye kadar karşılanmadan, yani doyurulmadan bir üst düzeydeki gereksinmeye geçilememektedir. İşte bu gereksinmelerin belirli bir dereceye kadar doyurulmasından sonra, kişiyi aynı araçlarla tekrar harekete geçirmek, yani örgüt amaçları doğrultusunda çalıştırmak olanaklı görülmektedir. Burada yöneticiye düşen görev, bireyin belirli bir derecedeki gereksinmesinin karşılanmasından sonra, daha üst dereceli olan gereksinmelerini doyurmak için onu örgüt amaçları doğrultusunda faaliyete geçirmek olmaktadır (Akat, Üner, 1993, s. 186).

Maslow'un teorisini örgütsel açıdan incelersek aşağıdaki şekilde karşılarız;

İHTİYAÇ SEVİYELERİ	ORGANİZASYONEL FAKTÖRLER
Kendini gerçekleştirme	1. İş hakimiyet 2. Yaratıcılık 3. Organizasyondaki ilerleme 4. İşteki başarı
Saygınlık İhtiyaçları	1. İş unvanı 2. Statü sembolleri 3. İş arkadaşı/ amir tarafından kabul görme 4. İşin kendisi 5. Sorumluluk
Aidiyet İhtiyaçları	1. Nezaretin kalitesi 2. Uyumlu çalışma grupları 3. Mesleki arkadaşlık
Güvenlik İhtiyaçları	1. Güvenli çalışma koşulları 2. Yan ödemeler 3. Ücret artışları 4. İş güvenliği
Temel İhtiyaçlar	1. Isınma ve havalandırma 2. Temel ücret 3. Kafeterya 4. Çalışma koşulları

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçları Hiyerarşisi (Şimşek, 1995, s.97).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini bireysel ve örgütsel ihtiyaçlar olarak iki grupta toplamak mümkündür. Bu şekilde iş doyumunun belirleyicileri olarak hem bireysel hem de örgütsel ihtiyaçların ele alınması gerekecektir (Şimşek, 1995, s.98).

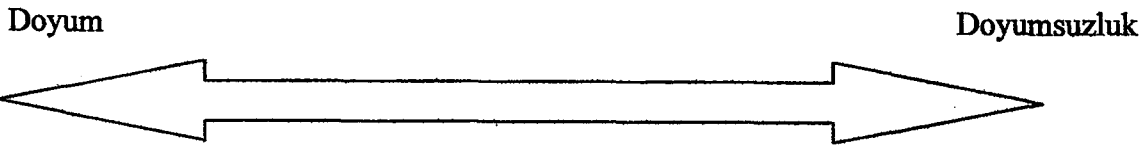
Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Herzberg, işten duyulan doyum ve başarı konularını incelemiş ve işe karşı geliştirilen tutumların nelerden etkilendiğini ortaya koymuştur (Akat, Üner, 1993, s. 186). Yazara göre güdüleme yönünden iki grup etmen söz konusudur. Bunlardan ilki, ücret, saygınlık, emniyet, iş koşulları, yan ödemeler, siyasetler, yönetim uygulamaları ve kişilerarası ilişkileri içine alan hijyen etmenleridir. Bunlar çevreye ilişkin ve işin dışında kalan etmenlerdir. Diğer ise, anlamlı ve zevk verici bir işte çalışma, başarısının görülmesi, başarı duygusundan zevk alma, sorumluluk üstlenme, işte gelişme ve yükselme olanakları bulma gibi koşulları içeren etmenler ise güdüleyici etmenlerdir (Can, 1999, s. 179).

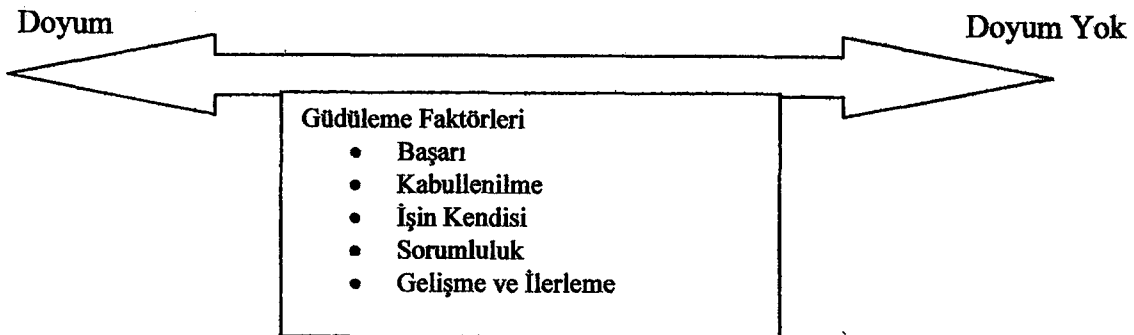
Hijyen etmenleri, bulunması gereken asgari etmenlerdir. Bunlar yoksa personeli güdülemek mümkün değildir. Ancak varlıkları güdüleme için gerekli ortamı yaratır. Güdüleme, güdüleyici etmenler sağlanırsa gerçekleştirilebilir. Hijyen etmenlerini sağlamadan sadece güdüleyici etmenleri sağlamak personeli güdülemeye yetmeyecektir (Koçel, 2001, s. 515).

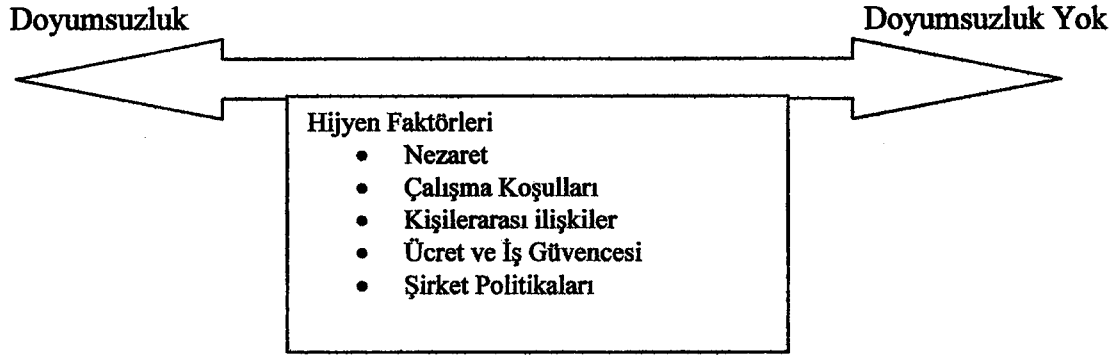
Şekil 2. Herzberg'in ulaştığı sonuçları göstermektedir. Bir boyutta doyumdan, doyumun olmadığı, diğerinde ise doyumsuzluktan, doyumsuzluğun mevcut olmadığı bir sıralamaya doğru gidilmektedir. Herzberg, çalışanların, ya doyumlu olabileceği veya olamayacağı ve aynı zamanda, doyumsuz olacağı veya doyumsuz olamayacağını iddia etmiştir. Şekil 2. ayrıca, Herzberg'in çalışmalarında belirlenen temel faktörleri de vermektedir (Şimşek, 1995, s. 98).

Geleneksel Görüş



Herzberg'in Görüşü





Şekil 2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi (Şimşek, 1995, s. 99).

Başarı ve kabullenilme gibi güdüleme faktörlerinin, bir işte mevcudiyetleri halinde, doyuma sebep oldukları yoklukları halinde ise, doyumsuzluk karşıtı olarak doyum olmadığı duygularını verdiği açıktır.

Hijyen faktörleri olarak adlandırılan diğer faktörler kümesi, doyumsuzluk ve güdüleme yokluğu hakkındaki sorulara verilen cevaplarla ortaya çıkmıştır. Verilen cevaplarda ücret, iş güvenesi, yöneticiler ve çalışma koşullarının yetersiz görüldüğü durumlarda, doyumsuzluk duygularına götürebildiği ifade edilmiştir (Şimşek, 1995, s. 99).

Alderfer'in Erg Teorisi

Clayton Alderfer'in Maslow'un ihtiyaçlar tasnifini basitleştirerek geliştirmiş olduğu güdüleme yaklaşımıdır (Koçel, 2001, s. 216). Alderfer'e göre insan ihtiyaçları belirli bir hiyerarşiyi izlemekten çok birbirlerinin tamamlayıcısı durumundadır. Maslow ve Herzberg'ten farklı olarak Alderfer herhangi bir ihtiyacın kişiyi güdülemesi için muhakkak bir alt grup ihtiyacın tatmin edilmiş olması gerektiği düşüncesini benimsemez. Yine herhangi bir ihtiyacın kişiyi harekete geçirmesi için muhakkak kişinin bundan yoksun olması gerektiğini kabul etmez. Temel ihtiyaçlar tatmin edildiğinde daha önemsiz hale gelip kişiyi bir üst grup ihtiyacın tatminine yöneltirken gelişme gibi üst düzey ihtiyaçlar tatmin edildikçe daha önemli hale gelirler ve bu ihtiyacı gelecekte de karşılama arzusu artar (Yüksel, 1998, s. 128, akt. Ataman, 2001, s. 442).

ERG yaklaşımı üç kategori ihtiyaç üzerinde durmaktadır (Daft, 1994, s. 516, akt. Koçel, 2001, s. 516).

- Varolma (Existence) ihtiyacı
- Aidiyet- İlişki kurma (Relatedness) ihtiyacı
- Gelişme (Growth) ihtiyacı.

Var olma ihtiyaçlarının örgüt tarafından belirlenenleri ücret, yan ödemeler, fiziksel çalışma koşulları gibi ihtiyaçlardır.

Aidiyet-ilişki kurma ihtiyaçları, iş ortamında kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerinin tümünü kapsar. Bu ihtiyaç çeşidi, doyuma ulaşmada kişilerin diğerleriyle duygularını paylaşma sürecine bağlıdır.

Gelişme ihtiyaçları, bireyin işindeki kişisel gelişme ve yaratıcılığına doğru olan çabalarını gerektiren tüm ihtiyaçlardır. Bireyin yüklendiği işte yeteneklerinin tümünü kullanması değil, yeni yetenekler geliştirmesinin de gerekliliği gelişme ihtiyaçlarının doyumunu sonuçlar (Şimşek, 1995, s. 102).

Yazara göre ilk iki basamaktaki ihtiyaçların tatmin edilmesinin tersine gelişme ihtiyaçları, bireyin bu ihtiyaçları tatmin etmesiyle daha da artar. ERG kuramına göre her bir basamağın tatmini artan bir biçimde soyut ve zor duruma gelir. Bazıları bu basamaklarda ilerlerken mantıksal bir gelişme izler, buna karşılık bazıları bunalım ve hayal kırıklığına uğrar. Bu kişiler gelişme ihtiyaçlarını karşılayamıyorlarsa, diğer basamaklardan birine dönerek, çabalarını onun üzerinde yoğunlaştırırlar (Can, 1999, s. 179).

Beklenti Teorisi

Victor Vroom'a göre bireyin bir sonuç için istekli olması ve göstereceği çaba ile sonuca ulaşacağı beklentisi, onu, o sonucu elde etmeye (yani yüksek performans göstermeye) itecektir. Böylece doyum sağlanacaktır. Yüksek düzeyde doyum ise, yeni bir döngüdeki sonuçları elde etmek için bireyin daha istekli olarak çalışmasını sağlayacaktır (Vroom,1964, akt. Ergun, 1982, s.313-314).

Vroom'a göre bir kişinin belli bir iş için gayret sarf etmesi iki faktöre bağlıdır. 1. Valens (kişinin ödülü arzulama derecesi), 2. Bekleyiş. Dolayısıyla;

(Motivasyon= Valens X Bekleyiş) olarak gösterilebilir (Koçel, 2001, s.520).

Bu modelin üç temel kavramı bulunmaktadır. İlki olan Valens, belirli bir ödülü elde etme arzusunu ifade eder. Aynı ödül biri için çok arzulanır diğeri için daha az arzulanır nitelik taşıyabilir (Ataman, 2001,s.446).

İkinci temel kavram araçsallıktır. Araçsallık, kişinin arzulan sonuclara ulaşması halinde bunun kendisi açısından sağlayacağı faydaya dair algısı olarak tanımlanabilir. Birinci

derecede sonuçlara ya da diğer bir ifadeyle örgütsel amaçlara ulaşması halinde bu durumun ikinci derece sonuçlara yani kişisel amaçlara (para kazanma, güvenliği sağlama vb.) ulaştırıp ulaştırmayacağı konusu önemlidir. Buna göre kişi ancak kendi açısından faydalı olarak sonuçlara ulaşma yönünde çaba gösterecektir (Ataman, 2001,s.446).

Son temel kavram ise bekleyiştir. Bekleyiş, belirli bir düzeyde çaba gösterilmesi sonucunda belirli bir sonuca ulaşılacağına dair duyulan inancı ifade eder. Zihinsel veya bedensel çabanın beklenen pozitif sonuçlara ulaştıracağına inancın yüksek olması durumunda kişi daha çok çaba sarf eder (Ataman, 2001,s.446).

Beklenti modelinin temel katkısı kişilerin amaçları ile işteki davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamasıdır. Bu modeli kullanmak isteyen yönetici şu konulara ağırlık vermelidir:

- Çalışanların atandıkları görevi başarmaları için yeterli eğitimi sağlamak,
- Belirli yönde başarı sağlamak için var olan örgütsel engelleri ortadan kaldırmak,
- Başaracağı konusunda çalışanlara güven duygusu aşılamak,
- Çalışanın belirli ihtiyaçlarını karşılayacak örgütsel ödülleri bulmak,
- Ödüller ile iş arasındaki ilişkileri açıklığa kavuşturmak,
- İş ile ödüller arasında ilişki olduğu konusunda çalışanların algılarını geliştirecek bir ödül sistemini uyum ve eşitlik içinde yönetmek (Can, 1999, s.183).



Şekil 3. Basitleştirilmiş Beklenti Modeli (Can, 1999, s.183).

Bu model ücret artışını ön plana almakla birlikte, ücret artışının bir amaca bağlanarak yapılması gerektiğini savunmaktadır. Parayı para için değil, belirli yerlerde ve belirli amaçlar için kullanılan bir araç olarak nitelendirir. Bu nedenle insan beklentilerinin iyi analiz edilmesi gerektiği vurgulanmak istenmiştir (Sabuncuoğlu, Tüz, 1998, s.118).

Eşitlik Teorisi

1963'te Adams. "Towards an understanding of inequity" isimli makalesinde iş doyumunu şöyle açıklamaktadır (Ergun,1982, s.313):

"İş doyumunu, bireyin algıladığı girdi-çıkı dengesidir".

Adams'ın eşitlik teorisi, bireyin sahip oldukları açısından bir dengesizlik hissetmesi halinde eşitliği yeniden sağlamaya çalışacağını varsayar (Şimşek, 1995, s. 105). Bu teorinin

ana fikri, personelin iş ilişkilerinde, eşit bir şekilde muamele görme arzusunda oldukları ve bu arzunun güdülenmeyi etkilediği hususudur (Gray, Starke, 1977, akt. Koçel, 2001, s. 524).

Kuram dört temel kavrama dayanır. Bunlar:

- a) **Birey:** eşitliği yada eşitsizliği algılayan kişi,
- b) **Diğerleriyle karşılaştırma:** Yapılan işlere karşılık verilen ödüller anlamında kişinin karşılaştırma yaptığı diğer bireyler yada gruplar.
- c) **Girdiler:** Kişinin işine taşıdığı bireysel özellikler. Beceri, deneyim, yaş, cinsiyet vb.
- d) **Çıktılar yada Sonuçlar:** Kişinin işinden elde ettiği ödüller, tanınma, ücret, yan gelirler gibi (Can, 1999, s.183-184).

Adams'ın formülüne göre insanlar, iş için harcadıkları çabalarla elde ettikleri çıktıları, diğer insanların girdi ve çıktıları ile karşılaştırırlar. Bu karşılaştırma aşağıdaki gibidir (Çetinkanat, 2000,s. 27).



Şekil 4. Eşitlik Kuramı (Çetinkanat, 2000,s. 27).

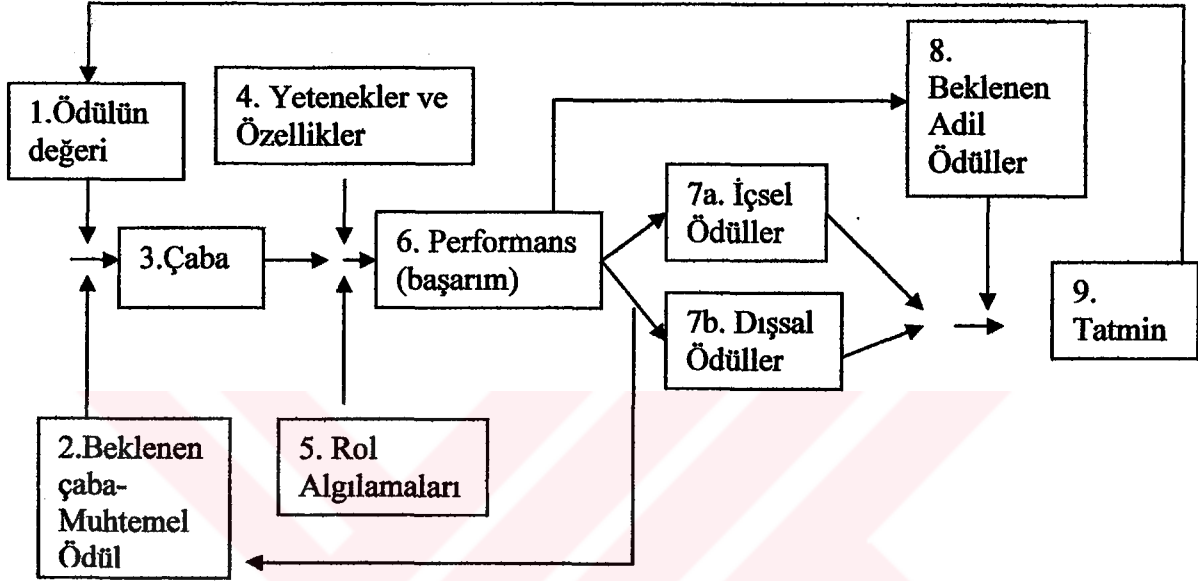
Birey bu karşılaştırma sonucunda eşitlik görürse, kuram bireyin işi ve performansı için çaba sarfetmeye devam edeceğini varsayar. Bu karşılaştırmada eşitsizlik varsa, burada haksızlık vardır. Adams'a göre, dengesizlik bireylerin karşılaştırma yapmasına neden olmakta, bu da iş için gösterecekleri çabaya yansımaktadır(Çetinkanat, 2000,s. 27).

Eşitlik teorisinde önemli olan sadece herhangi bir ödülün elde edilmesi değildir. Ödülün doyuma yol açması için ödülün hem çalışanların bekleyişi karşılaması hem de adil olarak dağıtılmış olması gerekir (Ataman, 2001,s.449).

Eşitlik teorisinin, iş doyumu açısından en önemli tarafı, organizasyonun sağladığı ödüller ve ödül sistemlerine olan etkisidir. Çünkü resmi organizasyonel ödüller (ücret, terfi vb.) resmi olmayanlara göre (içsel tatmin, başarı duygusu vb.) daha kolay gözlenir. Eşitlik teorisi, bize üç önemli mesaj vermektedir. Öncelikle, organizasyon içindeki herkesin ödül sisteminin esasını anlama ihtiyacıdır. İkinci olarak, kişiler ödüllerin çeşitli ve farklı yönlerini görmek eğilimindedir. Çeşitli ödüllere ilişkin deneyimleri ve algılamaları vardır. Son olarak, çalışanlar eylemlerini, algıları üzerine oluştururlar (Şimşek, 1995, s. 106).

Porter-Lawler Modeli

Doyum ile üretkenlik arasında bir ilişkinin varolduğu sayılısından hareket eden Porter ve Lawler tarafından bir model geliştirilmiş ve bu model Vroom'un Beklenti Kuramına dayandırılmıştır. Bu model ödüllerin doyuma neden olduğu ve bazen performansın ödül ürettiği sayılısına dayanmaktadır. Porter ve Lawler'e göre etkili performans ödüllere ve elde edilen ödüller de doyuma yol açar (Aydın, 1993, s. 93).



Şekil 5. Porter Lawler Motivasyon Modeli (Porter, Lawler, 1968, akt. Şimşek, 1995, s. 107)

Porter-Lawler modeli geleneksel düşünceden farklı olarak başarının doyuma ulaştıracağını ileri sürmektedir. Bu doğrultuda doyum başarıyı değil, başarıdan sonra elde edilecek ödüller ve bunların eşit olarak algılanması tahminini doğuracaktır (Luthans, 1995, akt. Ataman, 2001, s.448).

Modelden türetilen aşağıdaki kontrol listesi, başarılı yöneticilere şu tavsiyelerde bulunur (Şimşek, 1995, s.107-108):

- 1) Değer ifade eden ödüller teklif edin.
- 2) Çabaların ödüle ulaştıracağını hissettirin.
- 3) Çabaların yüksek performans sağlayacağı şekilde işleri düzenleyin.
- 4) Nitelikli kişileri istihdam edin.
- 5) Görevlerini doğru olarak yerine getirecek şekilde eğitin.
- 6) Performansı ölçebilecek şekilde görevleri düzenleyin.
- 7) Ödülleri performansa bağlayacak şekilde ödül sistemleri tasarımı yapın.
- 8) Ödüllerin adil ve hakkaniyete uygun olarak görülmesini sağlayın.

Amaç Teorisi

Edwin A. Locke ve Gary P. Latham tarafından geliştirilen amaç teorisinde, insanların kendileri için saptadıkları ve bu amaçları başarmanın kendileri için ödül olacağından, işe bu amaçlar için güdülendirildikleri görüşü savunulmaktadır. Locke, kendisine yüksek amaçlar saptayan yada başkalarının onlar için saptadığı yüksek amaçları kabul eden bireylerin, daha çok çalışıp ve daha iyi performans göstereceğini ileri sürmektedir (Jewell, Siegall, 1990, akt. Çetinkanat, 2000, s.28).

Daha geniş bir kapsam içine alındığında, iş doyumu yalnızca amaçlara ulaşılması ile açıklanamaz. Böyle durumlarda iş değerleri, amaçların yerini alırlar. Bireylerin amaç olarak saptadıkları, işlerinden öncelikle bekledikleridir. Bu açıdan ele alındığında, iş doyumu bireyin işinden neyi istediği ile neyi algıladığı arasındaki farkın fonksiyonu olarak açıklanmaktadır. Teoriye göre, işten beklenenler ile işten algılananlar arasındaki mutlak farkın küçülmesi, bireyin kendi isteklerine yönelik çaba göstermesine bağlıdır. Yani, doyum, performansın bir sonucu olarak ele alınmaktadır (Miner, 1980, akt. Ergun, 1982, s.314).

Amaç teorisi, iş doyumunun ortaya çıkması için değiştirilmesi gereken işle ilgili etkenlere dikkati çekmiştir. Teori, bu etkenlerin tüm insanlar için aynı olmayacağını, herkesin kendi değerlerine göre farklılık göstereceğini belirtmiştir. Değerleri vurgulayarak, Locke'un teorisi, iş doyumunun bir çok faktöre bağlı olarak ortaya çıkabileceğini açıklar. Bu nedenle, işgörenlerin doyumunu arttırmanın etkili bir yolu da ne istediklerini bulmak ve mümkün olan seviyede bunu onlara sağlamaktır (Greenberg, Baron, 1997, s.185).

İş Doyumunun Sonuçları

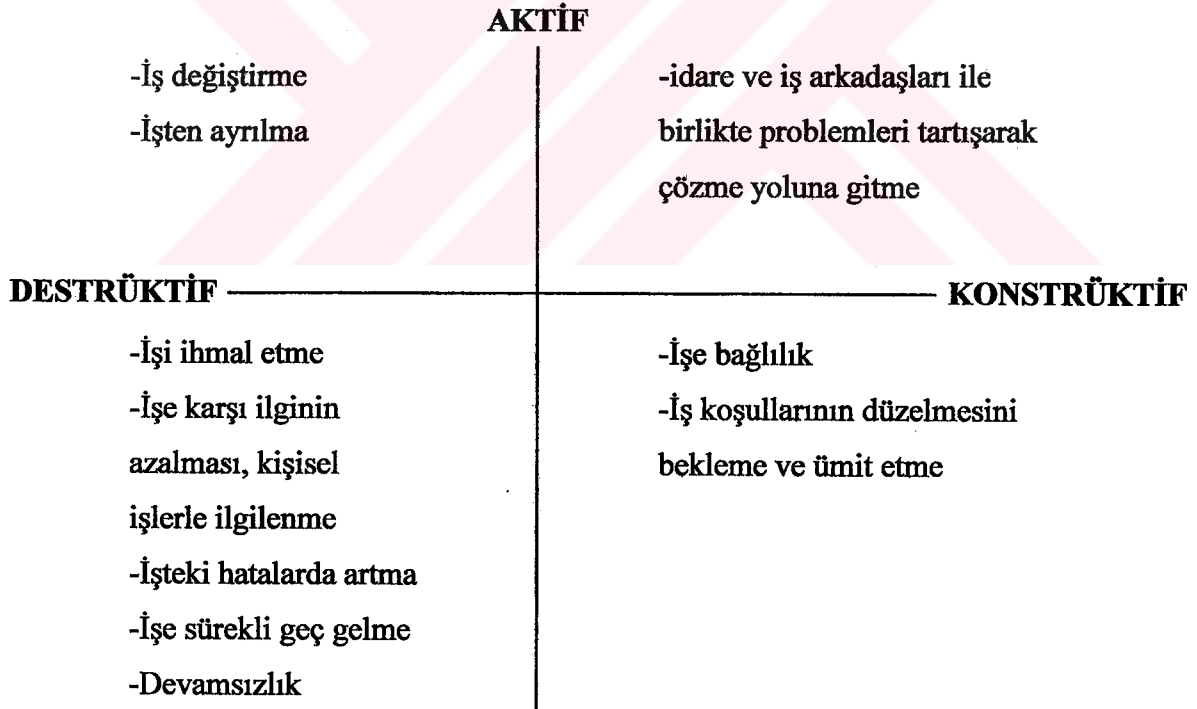
İş doyumu özel bir tutum türüdür. Kişinin işi hakkındaki bilgisi ve işin sonucuna ilişkin yaklaşımları, iş ortamının şartları onun işe karşı bir dizi tutum oluşturmaya yol açar. İşte iş doyumu bu tutumların özel bir boyutudur. İşe karşı tutum olumlu olursa sonuç iş doyumdur; buna karşılık işgörenin işine tutumu olumsuzsa, bu durumda ise sonuç iş doyumsuzluğudur. İş doyumunun olması bir başka deyişle işe karşı tutumun olumlu olması halinde ortaya çıkan bir dizi yönetsel ve davranışsal sonuçlar vardır (Erdoğan, 1994, s.378-379).

Çağdaşlaşma ve endüstrileşme olgusu içinde makine becerisi insan becerisinin yerini almış, işbölümü giderek artmıştır. Bu değişim, kişileri, emeğinin karşılığını görme ve kendinden gururlanma duygusundan yoksun bırakmıştır. Bunun sonucu olarak işgörenler,

gitgide işe yabancılaşmış ve doyumsuz olmuşlardır. Çağdaş işgören, işin kendisi için bir anlam taşımadığından yakınmıştır. Çalışan için mutsuzluk kaynağı, örgüt için ise üretkenlik sorunu olması dolayısıyla doyumsuzluk, üzerine özenle durulan konulardan biridir (İncir, 1990, s.3).

İş doyumunun işgören ve işletme açısından bazı önemli sonuçlarının olduğu bilinmektedir. İş doyumunu sağlayan kuruluşların eleman bulmakta zorlanmadığı bilinirken, doyumsuzluğa yol açan kuruluşların eleman bulmakta zorlandığı, olumsuz sendikal çalışmalara sahne olduğu da bilinen sonuçlar arasındadır (Vecchio, 1988, akt. Erdoğan, 1999, s. 246). Esasında iş doyumunu iki boyutlu bir olaydır. Bir yanda doyum vardır, ölçeğin diğer ucu doyumsuzluktur. Doyumun etkilerini incelerken, iş doyumunun olmayıp doyumsuzluğun ortaya çıktığında karşılaşılan sonuçları da değerlendirmek yarar vardır (Erdoğan, 1999, s. 246).

İş doyumsuzluğuna karşı tepkilerle ilgili olarak geliştirilen integratif bir modelde, tepkiler dört ayrı boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar, tepkileri aktif, pasif, konstrüktif (yapıcı), destrüktif (yıkıcı) olup olmaması yönünden ele alır. Boyutlar ve iş doyumsuzluğuna karşı olan tepkilerin bu boyutlara göre sınıflandırılması şöyledir.



Şekil 6. İş Doyumsuzluğunu Yansıtma Biçimleri (Rusbult, Farrel, Rogers, Manious, 1988, akt. Minibaş, 1990, s.14).

Tepkilerin konstrüktif yada destrüktif olması, iş ile ilgili problemler çıkmadan önceki doyum düzeyine bağlıdır. Önceden düşük olan doyum düzeyi destrüktif davranışlara neden olur (Rusbult, Farrel, Rogers, Manious, 1988, akt. Minibaş, 1990, s.14).

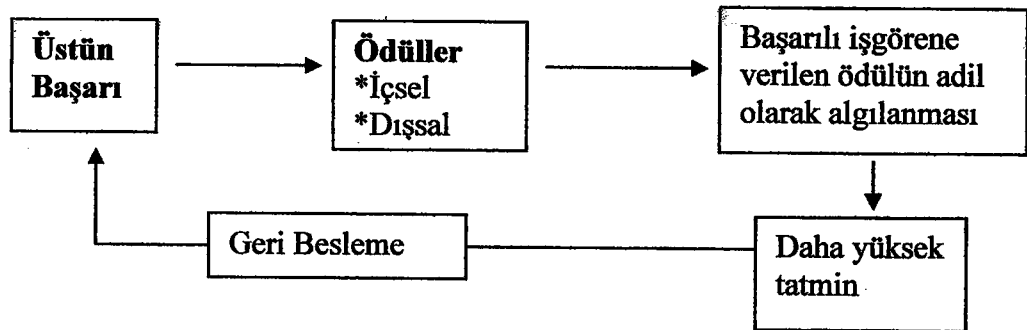
Hem işgörenler hem de örgütler açısından iş doyum düzeyinin yüksek olması her iki tarafında kazançlı çıkmasını sağlayacaktır. İşinde mutlu olan birey, fizyolojik, psikolojik ve sosyal gereksinmelerini karşılamış olacak, çalıştığı kurum ise, bireyden verimliliği maksimize etme ve örgüt amaçlarına ulaşma yönünde gerektiği gibi yararlanma yollarını bulacaktır.

İş Doyumunun Başarıya Etkisi

İş doyumunu konusunda çalışmaların başlaması ile birlikte ortaya, yaptığı işten doyum bulan işgörenin işinde daha başarılı olacağı, daha verimli çalışacağı yönünde görüşler çıkmıştır. İş doyumunu bulan işgörenlerin işlerine daha bağlı oldukları, bu nedenle daha fazla çalışacakları düşünülmüştür. Zamanla bu düşünceler adeta bir yönetsel inanç haline gelmiştir. Ancak, yapılan bilimsel araştırmalar, özelliği olan incelemeler bu görüşü yeteri kadar desteklememiştir. Vroom, iş doyumunun başarıyı nasıl etkilediğini araştırmış ve doyum ile verim arasında pozitif, fakat düşük bir korelasyon bulmuştur (Vecchio, 1988, Erdoğan, 1999, s. 246-247).

Bazı doyumlu işgörenler başarılı değildir ve işlerini severler çünkü çalışırken baskı altında değillerdir. Diğer taraftan, doyumsuz işgörenler daha sıkı çalışarak, bunun daha iyi bir iş elde etmelerine yardımcı olacağını umarlar. Bu nedenle “mutlu bir işgören her zaman başarılı bir işgörendir” genellemesini yapmak doğru değildir (Catt, Miller, 1991, s.162).

İş doyumunun başarı üzerindeki etkisini karşılıklı ilişki olarak görmek daha doğru olacaktır. Yani, “iş doyumunu başarıyı artırır” demek yerine “doyum başarı doğurur” demek daha doğru olacaktır. Başarı ile doyum arasındaki gerçek ilişkiyi üstün başarının doyumunu arttırdığı, bunun da daha sonraki dönemde başarıya yansıdığıdır (Erdoğan, 1999, s.248).



Şekil 7. İş Doyumu- Başarı İlişkisi (Erdoğan, 1999, s.248)

Şekil 7’de görüldüğü gibi üstün başarı, başarıya verilen ödül ve bu ödülün çalışanlar tarafından olumlu algılanması ile iş doyumunu arasında; sonuçta da ortaya çıkan doyum ile başarı arasında bir döngü bulunmaktadır (Gilmer, 1975, akt. Erdoğan, 1999, s.248)

İş Doyumu, Devamsızlık ve İşten Ayrılma

İşinden hoşnut olmayan çalışanlar daha çok işten ayrılma veya işe devamsızlık davranışı göstermektedirler. İş doyumu yüksek olan çalışanların ruh ve fiziksel sağlıklarının daha iyi olduğu, yeni görevleri daha çabuk öğrendikleri ve kaza oranlarının daha düşük olduğuna ilişkin bulgular vardır (Baysal, Tekarslan, 1998, s.281).

İş doyumu ile devamsızlık arasındaki ilişkiyi bozan faktörlerin de bulunduğu bir gerçektir. İşgörenin işini önemli görmesi bu tür faktörlerdendir. Devlet memurları arasında yapılan bir araştırmada, işini önemli gören memurların daha az devamsızlık yaptıkları görülmüştür. Ayrıca yüksek iş doyumu devamsızlığı azaltmasa bile, düşük doyumun iş devamsızlığını arttırdığı bilinmektedir (Hellriegel, Slocum, Woodman, 1986, akt. Erdoğan, 1999, s. 251-252).

Doyum- işten ayrılma ilişkisinin önemli bir belirleyicisi de işgörenin başarı derecesidir. Doyum seviyesi, başarılı işgörenlerin işten ayrılma olasılıklarının tahmininde çok önemli değildir. Çünkü, başarılı olan elemanı işletme tutmak ister, bu amaçla onları ödüllendirir, terfi imkanı verir ve kişinin işte kalıcılığını artırır. Aksine, başarısı düşük olan elemanı yönetim işte tutmak istemez, hatta bu kişileri işten ayrılmaya iter. Bu nedenle iş doyumunun daha düşük performanslı kişilerin işten ayrılmasını etkilediğini belirtebiliriz. İşgörenin iş doyum düzeyi ne olursa olsun, başarısı yüksekse işletmede kalma eğilimi daha yüksek olacaktır. Çünkü üstün başarının sonucu alacağı fazla ücret veya benzeri ödüller işinden ayrılmaması için önemli bir sebep oluşturacaktır (Robbins, 2003, s.81).

Mangione (1973) iş doyumu ile işten ayrılma arasındaki ilişkinin bireysel değişkenlere göre farklılık gösterdiğini saptamıştır. Erkeklerde genellikle işten ayrılmadaki doyumsuzluk nedeni ücret iken, kadınların işten ayrılmadaki iş doyumsuzlukları çalışma koşulları olmuştur. Üç yıldan fazla iş doyumsuzluğundan işten ayrılanların doyumsuzluk nedeni ücret değil, işe ilgisizlik ve anlamlı bir iş yapamamak olmuştur (Reitz, 1987, akt. Çetinkanat, 2000, s.5).

Mobley ve arkadaşlarına göre, gönüllü işten ayrılma düşük iş doyum seviyesi sonucu ortaya çıkan karmaşık bir süreçtir. Bireylerin işten ayrılmayı düşünmesine ve yeni bir iş arayışı içine girmesine neden olur. Sonuç olarak, bireyler işi bırakma veya şu anki işlerinde kalma niyetlerini oluşturur. Bu süreçte çeşitli aşamalarda, makul bir alternatif bulma olasılığı önemli bir rol oynar (Mobley, Horner, Hollingsworth, 1978, akt. Greenberg, Baron, 1997, s.186).

İş Doyumunun Etkilerinde, İş ve Kişi Özellikleri

İşgören özellikleri açısından, araştırmalar, yaş ve iş doyumu arasında genellikle, olumlu bir bağıntı olduğunu göstermiştir (Carrel, Elbert, 1974, akt. Davis, 1984, s.99). İşgörenin yaşı ile doyum etkileri ilişkilidir. Kişiler yaşlandıkça işlerinden daha fazla doyum bulmaya başlarlar. Bunun çeşitli nedenleri vardır. Öncelikle yaşlanan kişilerin işlerinden hatta hayattan beklentileri azalmaktadır. Ayrıca bir işletmede kıdem kazanan kişi sosyal ortama ve işine alışır. Bu tür alışkanlıklar da birer doyum faktörüdür. Genç işgörenler işlerinde daha az doyum bulma eğilimindedirler. Çünkü, gençlerin beklentileri daha yüksektir, yavaş alışkanlık kazanırlar, bu nedenle de işlerine daha az uyum sağlarlar. İstisnalarının olmasına rağmen genel eğilim, yaşla birlikte iş doyumunun arttığı yönündedir (Werther, Davis, 1989, akt. Erdoğan, 1999, s.86).

Meslek gruplarına ilişkin araştırmalar, meslek düzeyi ile iş doyumu arasında tutarlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur (Flanagan, Strauss, Ulman, 1974, akt.Tosun, 1981, s.100). Önemli ve toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli bir mesleğe sahip bireylerde çok düşük seviye mesleklerde çalışanlardan daha yüksek iş doyumu görülmüştür (Rice, Near, Hunt, 1980, akt. Catt, Miller, 1991, s.161).

Çeşitli taramaları kapsayan bir raporda, profesyonel mesleklerde aynı mesleği yine seçeceklerini söyleyenlerin oranı yüzde 81 ila 90 olmasına karşılık, vasıfsız ve vasıflı işçilerde bu oran yüzde 16 ila 52 olarak belirlenmiştir. Başka bir taramada yöneticilerin yüzde 55'i işlerine devam etmek istemiş, oysa vasıfsız işçilerin yüzde 16'sı bu isteği belirtmiştir. Bu mantık silsilesini izleyerek, gözetimcilerin, işçilere oranla daha yüksek iş doyumu olacağı düşünülebilir, ancak iş doyumu genellemelerinin her zaman istisna durumları vardır (Ulusoy, 1993, s.36).

Doyumun yarattığı etkiler açısından işletmenin büyüklüğü de önemlidir. Genellikle işletmenin büyüklüğü ile iş doyumu arasındaki ilişki ters yönlüdür. İşletmenin büyüklüğü çok zaman çalışılan bölümünde büyüklüğüdür. İşletme büyürken yönetim, iş doyumu artırıcı önlemler almazsa, doyum düşecektir. Sistem büyüdükçe haberleşme ve koordinasyon azalacak, işgörenler karar organlarından uzaklaştıklarından kendilerini etkileyen kararların dışında kaldıklarını hissedeceklerdir. Böyle bir gelişme, kişisel yakınlık, arkadaşlık, küçük çalışma gruplarının üyesi olma türünden iş doyumunu olumlu yönde etkileyen faktörlerin önemini azaltacaktır (Erdoğan, 1999, s.257).

Çalışanların İş Doyumunu Yükseltme

İş doyumunu yükseltmek işgörenlerin mutluluğunu sağlamak açısından önemlidir. Bilim adamlarının konuyla ilgili verilerine dayanarak bazı öneriler getirilebilir (Greenberg, Baron, 1997, s.188-189):

- 1) *İşgörelere adil ücret ödeyin.* İşletmelerinin ücret sistemlerinin adil olmadığına inanan işgöreliler işlerinden doyumsluzluk hissederler. Bu sadece maaş ve saat ücreti ile ilgili değildir, aynı zamanda ek olanakları da kapsar. İşgörelilerin ek olanaklardan en çok istediklerini seçebilmeleri onların iş doyumunu da yükseltir.
- 2) *Denetimin kalitesini yükseltin.* Yöneticilerinin yeterli bilgiye sahip, işgörelilere saygılı, ve onların çıkarlarını düşünen kişiler olduğuna inanan işgöreliler arasında iş doyumunun daha yüksek olması beklenir. Buna benzer olarak, üstleriyle açık iletişim yollarına sahip işgörelilerin iş doyumı artar.
- 3) *Örgütsel gücün kontrolünü özerkleştirin.* Özerkleştirme, karar verme yetkisini tek bir kişide toplamak yerine farklı kişilerde bulundurma derecesidir. Güç özerkleştirildiğinde, işgöreliler karar verme sürecine katılabilir. Bu uygulama, işgörelileri çalıştıkları örgüt üzerinde etkiye sahip olduklarına inanmaya yönelttiğinden, doyum hislerine katkı sağlar. Katımlı yönetimin işgörelilerin iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini gösteren birçok araştırma vardır (Bernstein, 1993, akt. Soonhee, 2002, s.233).
- 4) *İşgörelileri ilgileriyle örtüşen görevlere getirin.* Bireyler birçok ilgiye sahiptir ve bunlar bazen sadece işte doyurulabilir. Bununla birlikte, işgöreliler ilgilerini işlerinde doyurduklarını ne kadar fazla hissederlerse işlerinden o kadar fazla doyumlu olurlar.
- 5) *İşgörelileri sözlü olarak takdir edin.* Sözlü takdir işgöreliler açısından önemlidir. Yöneticiden gelen sözlü takdir, işgörenin üstünün kendi iyi performansının farkında olduğunu bilmesini sağlar (Catt, Miller, 1991, s.165).

BÖLÜM IV

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

İş doyumu konusunda dünyada gerek endüstri kuruluşlarında, gerekse eğitim sektöründe pek çok araştırma yapılmıştır. Bu bölümde iş doyumu konusunda özellikle eğitim sektöründe yapılmış olan çalışmaların özeti verilecektir. Türkiye’de bu çalışmalar oldukça yenidir. Eğitim sektöründe ulaşılan doktora ve lisans tezi şeklindeki araştırmalar özetlenecektir.

Yurt Dışında Yapılmış İş Doyumu Araştırmaları

Paula Hauser’in (1981) çalışması da, öğretmenlerin benlik saygısı (self-esteem) ile iş doyumları arasındaki ilişkinin araştırılmasını içermektedir. 98 ilkokul öğretmeni (49’u temel eğitim, 49’u özel eğitim öğretmenleri)ne iki ölçek uygulanmıştır. Tennessee’nin Kendini Algılama Ölçeği ile Minnesota’nın İş Doyumu Kısa Formu’nu kullanmıştır. Varyans analizi sonuçlarına göre, özel eğitim ve temel eğitim veren ilkokul öğretmenleri arasında benlik ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişki görülmüştür. Öğrenme deneyimi ile iş doyumu arasında ilişkinin varlığı tespit edilememiştir. İki grup öğretmen arasında da iş doyumu veya benlik saygısı arasında önemli bir farklılık görülmemiştir. Fakat özel ve temel eğitim öğretmenleri için mesleki gelecek ile ilgili planlar ve iş doyumu arasında önemli bir ilişki kaydedilmemiştir. Öğretme pozisyonu tipi ile iş doyumu ve benlik saygısı arasında da önemli bir farklılık bulunmamıştır.

Flandoph Melvin Boadmak (1985) Orta Amerika’da Iowa, Kansas, Missouri ve Nebraska’da çalışan öğretmenlerden örneklem olarak seçilen 830 kişi üzerinde iş doyumu ile yaşantı doyumu arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmada anket ve gözlem metodu kullanılmıştır. Denekler, kendi yaşantıları ile ilgili doyum olarak; boş zaman, aile yaşantısı ve sağlığını, hükümet politikası ve genellikle işteki yaşantılarını içeren konulardan; iş yaşantısı ile ilgili doyum olarak da; denetim, tanınma, sosyal yardımlar, ödeme ve çalışma şartlarını içeren mesleki yönlerden bahsetmişlerdir.

Bağımsız değişken olarak cinsiyet, evlilik durumu, mesleki deneyim ve gelir durumu alınmıştır, iş doyumunu ve yaşantı doyumunu arasındaki korelasyon katsayısı hesaplanmış ve "t" testi yapılmıştır.

Sonuçlar şu şekilde özetlenebilir.

- 1) Yaşantı ve iş doyumunu arasındaki korelasyon $r = 63$ 'tür.
- 2) Yaşantının en yüksek düzeyi moral standartları, inançlar, sağlık ve aile yaşantısıdır.
- 3) Yaşantı doyumunda belirgin bir fark, evlilik durumu ve yaş ile ilgilidir.
- 4) Yaşantı doyumunda en yüksek düzey, öğretim metotlarını seçmedeki özgürlük, sorumluluk taşıma ve meslek için duyarlı sözlerdir.

Abbas Ali ve M. Al-Shakhes (1986) 301 Suudi Arabistanlı okul müdürü arasında yaptıkları araştırmada, Maslow'un ihtiyaçlarının hiyerarşik sıralamasına göre en fazla hangi ihtiyacı ön planda tuttuklarını incelemişlerdir. Bu ihtiyaçların aynı zamanda yaş, cinsiyet, eğitim durumu, sosyal özgeçmiş, öğretim deneyimi ve yöneticilik deneyimi değişkenlerine göre farklılıklarını da ortaya çıkarmışlardır. İhtiyaçların sıralanmasında kültürel durum önemli rol oynamaktadır.

Sonuçta, Suudi Arabistanlı müdürlerin bağımsızlık ya da kendini gerçekleştirme ihtiyacı ile güvenlik ihtiyacını aynı anda onayladıkları ortaya çıkmıştır. Okul müdürlerinin en doyumlu oldukları durum ise, sosyal statü olarak belirlenmiştir. Kendini gerçekleştirme, sosyal ihtiyaçlar arasında en az doyurulmuş ihtiyaçlar olarak ortaya çıkmıştır.

Yaş durumlarına göre, 29 yaşında ve daha genç olan müdürlerin 40 yaşın Üstündekilerin tersine, saygınlık kazanma ihtiyacının doyumuna daha çok önem verdikleri görülmüştür .

Eğitim durumuna göre ise, eğitim düzeyi daha yüksek olanlar, eğitim seviyesi düşük olanlara göre, sosyal ihtiyaçlarının ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının doyurulmasına daha fazla önem vermişlerdir.

Mesleki deneyime göre de, 20 yıldan fazla çalışan okul müdürlerinde de saygınlık kazanma ihtiyacı daha ön planda gelmektedir. Bu da onların öğretimde daha çok hizmet ve ayrıcalık gösterdikleri için takdir edilmeyi daha çok istemelerinden kaynaklanmaktadır.

Evans (1992), Birleşik Krallık'ta bir ilköğretim okulunda çalışan öğretmenlerin moral ve iş doyumuna ilişkin bir araştırma yapmıştır. Çalışma beş yıl sürmüştür ve dört aşamadan oluşmuştur (gözlem, mülakat, mülakat sonrası anket, son mülakat). Bu okuldaki öğretmenlerin moral ve iş doyumunu açıklamada önemli olan üç faktör bulunmuştur: cevapların çeşitliliği, çevresel faktörlerin önemi ve moral ve iş doyumunun bireyselliği. Cevapların çeşitliliği, okulda çalışan öğretmenlerin okulla ilgili konularda algıları aynı

olmasına rağmen, moral ve iş doyumları ile ilgili verdikleri cevapların birbirine zıt olmasıdır. Bazıları çok düşük moral ve iş doyumuna sahip olduğunu söylerken bazıları da moral ve iş doyumlarının yüksek olduğunu belirtmiştir. Cevapların çeşitliliğinin sebebi öğretmenlerin yaşam tecrübeleri ve biyografik faktörlerin farklılığı sonucu ortaya çıkan insan davranışının bireyselliğidir. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin tutumsal tepkilerini etkileyen üç faktör vardır. Bunlar; profesyonellik, görelî perspektif ve gerçekçi beklentilerdir. Profesyonellik, değerler ve vizyonu içeren meslekle ilgili görüştür. Bu okuldaki öğretmenlerde düşük moral ve iş doyumusuzluğu ile “yaygın” profesyonelliğin yakınlığı arasında sıkı bir bağıntı vardır. “Yaygın” profesyonellik ve iş doyumusuzluğu arasındaki bu korelasyonun sebebi bireylerin mesleki yönelmeleri ve baş öğretmenin profesyonelliği tarafından etkilenen okulun baskın mesleki iklimi veya örgütsel hükümleri arasındaki yanlış eşleştirmelerdir. Görelî perspektif, öğretmenlerin işlerini diğer faktörlere bağılı olarak nasıl gördükleridir. Bu faktörler karşılaştırmalı tecrübeler, karşılaştırmalı sezgiler ve durumlar ve yaşamlarının geri kalanını oluşturan olaylar ve kendi iş dışı benlikleridir. Bu okuldaki öğretmenlerden şu anki işlerinin eskisine göre gelişme gösterdiğini düşünen öğretmenler gelişme göstermediğini düşünenlerden daha fazla doyumludur. Öğretmenlerin çalışma koşulları ile ilgili gerçekçi beklentileri ideallerini yansıtmaz fakat doyurulabileceğini düşündükleri beklentilerinden oluşur. Bu beklentiler değerler ve ideolojileri yansıtır ve kısmi olarak profesyonellik ve karşılaştırmalı tecrübeler ile sezgilerden etkilenir. Bu okulda da yüksek beklentileri olan öğretmenlerin düşük beklentileri olanlara göre iş doyumusuzluğu daha fazladır.

Oshagbemi (1994), kapsam analitik metotlarını kullanarak Birleşik Krallık'taki yüksek öğretim kurumlarında iş doyumunu ve doyumusuzluğu açıklamalarını araştırmıştır. Araştırmaya Birleşik Krallık'taki 23 üniversiteden 566 üniversite öğretmeni katılmıştır. Öğretim ve araştırma gerektiren aktivitelerin üniversite öğretmenlerinin hem iş doyumuna hem de doyumusuzluğuna neden olduğunu bulmuştur. Bunun yanında, işe bağılı, iş güvencesi ve üniversite fon mekanizmalarındaki değişiklikler gibi boyutların da işgörenlerin iş doyumunu ve doyumusuzluğunu etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Bu bulgular, Herzberg'in (1959) çift faktör kuramı ve Quarstein'in (1992) durumsal oluşlar kuramı doğrultusunda açıklanmıştır. Araştırmanın sonuçları, iş doyumuna sebep olan faktörlerin iş doyumusuzluğuna sebep olanlardan farklı olduğu görüşünü savuna Herzberg'in çift faktör kuramı yerine herhangi bir faktör veya işin kendisi veya ücretin iş doyumunu yada doyumusuzluğuna yol açabileceğini savunan durumsal oluşlar kuramını destekler. Bu, işgörenler çabalarını herhangi biri yerine hem durumsal oluşlara hem de durumsal özelliklere odaklarsa iş doyumunun artacağı

anlamına gelir. Aslında hem hijyenler hem de güdüleyiciler iş doyumunu veya doyumsuzluğuna sebep olabilir.

Bogler (1997), yüksek iş doyumuna ve düşük iş doyumuna sahip öğretmenler arasındaki farklılıkları belirlemeye yarayan faktörleri bulmaya çalışmıştır. Bu çalışma, her bir tip öğretmeni müdürün liderlik stili ve demografik değişkenlere (çalışılan öğretim seviyesi, çalışılan okulun yeri ve büyüklüğü, cinsiyet, din) bağlayarak açıklamıştır. Araştırma İsrail'in kuzey bölgesinden 745 öğretmene uygulanmıştır. Öğretmenlerden okul müdürlerinin liderlik tarzını düşünerek öğretmenlik mesleği ile ilgili görüşleri ve okuldaki işlerine bağlı çeşitli konulardaki doyumlarına ilişkin sorular cevaplamaları istenmiştir. Bulguların analizi yüksek ve düşük iş doyumuna sahip iki farklı öğretmen profili ortaya çıkarmıştır: düşük iş doyumuna sahip olarak sınıflandırılan öğretmenler erkektir ve şehirdeki büyük okullarda (400'den fazla öğrencisi olan) çalışmaktadır. Yüksek iş doyumuna sahip olarak sınıflandırılan öğretmenler bayandır, İsraillidir ve büyük okullarda çalışmaktadır. Cinsiyet ve din değişkenlerinin karşılıklı bağımlı olduğunu belirtmekte yarar vardır. 1-3. sınıflarla çalışan öğretmenlerin çoğu yüksek iş doyumuna sahip olduklarını belirtirken, lise öğretmenlerinin çoğu düşük iş doyumuna sahip olduklarını açıklamışlardır. İstatistiksel anlamlılık göstermeyen demografik özellikler ise öğretmenin yaşı, mesleki kıdemi ve eğitim seviyesidir.

Townsend (1998), meslek yüksek okulunda çalışan kadın öğretmenlerin bu tip bir okulda çalışmalarının verdiği doyumunu araştırmıştır. Araştırma Chicago'daki 7 meslek yüksek okulunda çalışan 77 kadın öğretmene uygulanmıştır. Çalışmaya katılan kadın öğretmenlerin çoğunun melek yüksek okulundaki işlerinin onlar için ideal olduğunu düşündüklerini ortaya çıkarmıştır. Bu iş onlara yayın baskısı olmadan ve aile sorumlulukları için yeterli zaman sağlayarak mesleki yönden doyuma ulaşmalarına yol açar.

Scott ve Dinham (1999), İngiltere'de 609 İngilizce öğretmenini kapsayan bir araştırma yapmıştır. Çalışmanın amacı öğretmenlerin mesleki güdülenmesini, doyumunu ve sağlığını incelemek ve daha önceden Avustralya'da yapılan bir araştırmayla geliştirilen bir öğretmen doyum modelini test etmektir. Araştırmada İngiliz öğretmenlerin Avustralyalı meslektaşları gibi en çok fedakarlık, ilişki ve kişisel gelişimle güdülendiklerini bulunmuştur. Bunun yanında, yine Avustralyalı meslektaşları gibi öğretmenliğin temel özelliklerinden –öğrenci öğrenmesini ve başarısını kolaylaştırmak, kendini bir profesyonel olarak geliştirmek, diğer öğretmenlerle birlikte çalışmak- en fazla doyumlu oldukları, buna karşılık sisteme bağlı ve topluma bağlı sorunlardan –eğitimdeki değişimin doğası ve hızı, öğretmenliğin statüsü ve imajı- en az doyumlu oldukları ortaya çıkmıştır. Bu iki boyut arasında okullara özgü faktörler bulunur: okul liderliği ve iletişim, okul kaynakları ve halkla ilişkiler.

Farklı okul tiplerinden öğretmenler ve farklı terfi pozisyonlarını elde edenlerin bazı doyum ölçümlerinde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir: buna rağmen Avustralyalı müdürlerin aksine baş öğretmenlerin diğer sınıf öğretmeni meslektaşlarından daha doyumlu olmadıkları ve aynı oranda stresli oldukları bulunmuştur. Bu bulgular İngiliz eğitim sisteminin spesifik yapısına göre yorumlanmıştır.

Stempien ve Loeb (2002), genel eğitim öğretmenleri ve özel eğitim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini bulmaya çalışmışlardır. Ancak bu ayrım günümüz eğitim gerçeğini yansıtmayacağı için hem genel hem de özel eğitim veren öğretmenleri de araştırmaya dahil etmişlerdir. Araştırmaya 6 genel eğitim okulu ve 2 özel eğitim programı olan okul katılmıştır. Araştırmanın sonunda genel eğitim veren öğretmenlerin iş doyumunu engelli öğrencileri olanlardan daha fazla çıkıştır. Bu üç grup öğretmen arasında yaşam doyumunu bakımından fark bulunamamıştır. Özel eğitim veren öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun sebebi genel eğitim veren meslektaşlarına göre çalışmalarının sonucunda daha az başarı elde etmeleri ve işlerindeki stresin daha fazla olmasıdır.

Gismondi Haser ve Nasser (2003), Virginia'da bir ilköğretim okulunun düzenli bir okul yılı takviminden tüm yıla yayılan bir programa dönüştürülmesinin, öğretmenlerin işte kalma ve iş doyumunu olumlu yönde etkilemesinin sebepleri üzerine bir araştırma yapmışlardır. Araştırma altı ay sürmüştür. Bu sürede öğretmenler ve yöneticiler gözlemlenmiş ve mülakata alınmıştır. Araştırmanın sonunda ilerici, destekleyici okul yöneticileri ve tüm yıla yayılan takvim sayesinde sağlanan esnek çalışma şartları ve periyodik tatillerin öğretmenin işinde kalmasını ve iş doyumunu arttırmada güçlü bir kombinasyon olduğunu bulmuşlardır. Bu okulda, esnek, yaratıcı okul yöneticileri, yarı zamanlı çalışma imkanı, dönem araları veya tüm yıla yayılmış tatiller öğretmenlerin işte kalması ve iş doyumunu için pozitif bir ortam yarattığı ortaya çıkarılmıştır.

Türkiye'de Yapılan İş Doyumu Araştırmaları

Reşide Kabadayı (1982), okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin güdülenmesi arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Araştırmada Maslow'un insan ihtiyaçlarının hiyerarşik sıralamasından yararlanılmıştır. Bu araştırmanın iş doyumunu ile ilgili sonuçları şunlardır:

- 1) İlkokul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin tüm ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz oluşları arasında anlamlı ve ters yönde bir ilişki bulunmuştur.

Yani okul müdürleri, öğretmenlerin iş doyumu yönündeki ihtiyaçlarına cevap verememektedir.

- 2) Rol belirsizliği ve hoşgörü boyutundaki davranışları ile öğretmenlerin sosyal, saygınlık ve organizasyonun işleyişi arasındaki ilişki de anlamlı bulunmamıştır.
- 3) Yüksek düzeyde doyumsuzluk görülen durumlar ise, güvenlik, bağımsızlık ve kendini gerçekleştirme ile liderlik davranışı arasındaki ilişkilerdir.
- 4) Okul müdürleri liderlik davranışında ve ihtiyaçların hiyerarşik sıralamasında her bir basamaktaki ihtiyaçlarını karşılama derecesi yönünden öğretmenlere göre anlamlı bir farklılık göstermişlerdir .

Ali Balcı (1985), "Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu" adlı çalışmasında Ankara'da ilk-orta, lise ve meslek liselerinde yöneticilik yapan okul müdürlerinin iş doyumunu araştırmıştır, iş doyumu ile ilgili bir anket geliştirmiş ve uygulama sonucu 154 anket değerlendirilmiştir. Araştırmada bazı kişisel özelliklere göre, iş doyumu etkenlerine ilişkin istekleri algılama ve iş doyum düzeyleri arasındaki farkların manidarlığını sınamıştır. Sonuçta eğitim yöneticileri, eğitim yönetimi görevi, hem tek başına, hem de eğitim yönetiminde kurs ya da seminerlere katılma durumu ile yaş ve mesleki deneyim arasında manidar bir farklılık görülmemiştir. Denekler, genelde birlikte çalışmaya ve ücret etkenine önem vermektedirler. Denekler içsel ve dışsal nitelikteki iş doyum etkenlerini aynı önem derecesinde algılamaktadırlar. İşin değişik yönlerine ilişkin isteklerinin yüksek düzeyde karşılandığı kanısındadırlar.

Yaş, mesleki deneyim, kurs yada seminerlere katılma durumuna ilişkin değişkenlerle eğitim yöneticisi arasında manidar bir farklılık görülmemiştir. Denekler, okul örgütünün havasına ilişkin doyumu daha önemli bulmakta, içsel ve dışsal nitelikteki etkenleri karışık algılamaktadırlar. Araştırma kapsamına giren tüm denekler işlerinin değişik boyutlarını gösteren yedi iş doyumu etkeninde gerçek bir doyumsuzluk yaşamaktadırlar. Bunlar; ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları, teftiş sistemi, örgütsel ortam, birlikte çalışılan kimseler, iş ve niteliği ile ilgilidir. Denekler, en yüksek doyumu, iş ve niteliğinden, en düşüğünü ise, ücret durumundan elde etmektedirler. Araştırmanın alt grupları olan ilk-orta, lise ve meslek lisesi yöneticileri iş doyumu etkenlerine ilişkin tepki-istek ve algılamalarında manidar bir farklılık göstermemektedirler.

Vehbi Çelik (1987), Ankara'da teknik liselerde görev yapan 116 öğretmenin iş doyumsuzluğunu ve bu doyumsuzluğun öğretmenlikten ayrılmasına etki derecesini araştırmıştır. Bu araştırmanın kapsamına kız teknik öğretmen okulunda çalışan öğretmenler alınmamıştır. Sonuçta, öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin %65.2'sinin 1-3 yıl arasında öğretmenlik yaptıkları belirlenmiştir. En çok öğretmenlikten ayrılma, elektronik,

elektrik ve motor bölümü öğretmenlerindedir. Ayrıca öğretmenlikten ayrılıp değişik kamu ve özel kuruluşlarda çalışan öğretmenlerin, halen öğretmenlik yapan teknik öğretmenlerden daha fazla doyumsuz oldukları saptanmıştır. Teknik öğretmenlerin en fazla doyumsuzluk nedeni sosyal konuları, gelişme ve yükselme olanaklarından duydukları doyumsuzluktur. En az doyumsuzluk duydukları konu ise, kişilerarası ilişkilerdir. Bunu iş ve niteliğinden duyulan doyumsuzluğun izlediği belirlenmiştir. Ders yükünün fazla olması, uygulanan disiplin kurallarının katı oluşu, yorgunluk verici bir meslek olması, çalışma koşulları, teftiş sistemi de doyumsuzluk duyulan en önemli etkenlerdir.

Paknadel (1988)'in "Örgütsel İklim ve İş Doyumu" konulu araştırmasında, 18 ilkokuldaki müdür ve 452 öğretmenden elde edilen verilerin istatistik analizleri sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır:

- 1) Örgütsel iklimin çeşitli boyutları ile (sosyal saygınlık ve kendini gerçekleştirme gibi) üst düzeyli gereksinim alanlarındaki iş doyumu boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.
- 2) Okul müdürleri ve öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı, müdür ve öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğu, özellikle sosyal gereksinim alanında yüksek doyumsuzluk algıladıkları sonucuna varılmıştır.

Özdayı (1990), İstanbul'daki özel ve devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve iş stres seviyelerini ölçmüştür. Araştırmaya 804 devlet lisesi öğretmeni 330 özel lise öğretmeni katılmıştır. Hem özel hem de devlet lisesi öğretmenlerinin en fazla içsel faktörlerden doyumlu oldukları belirlenmiştir. Bu araştırmada özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyi devlet okullarında çalışanlardan daha fazla çıkmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin en yüksek olduğu değişken sosyal hizmet iken, iş doyumlarının en düşük olduğu değişken ücrettir.

Minibaş (1990), özel ve devlet ilkokullarında görev yapan "Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Ogresyon Yolu ile İlişkisi"nin incelendiği araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır:

- 1) Özel ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin çeşitli boyutlardaki iş doyumu düzeyleri, devlet ilkokullarındaki öğretmenlerden daha yüksektir.
- 2) Yüksek ve düşük iş doyumu düzeyi gösterilen frustrasyon karşısında gösterdikleri tepki tipi ve ogresyon yönü açısından karşılaştırıldığında farklı davranış şekilleri ortaya konduğu belirlenmiştir.

- 3) Çeşitli boyutlardaki iş doyumu düzeyi yüksek olanlar, frustrasyon karşısında uyum ve sabır gösteren, çözüm arayan ve saldırganlıktan kaçınan davranış şekilleri göstermişlerdir.
- 4) İş doyumu düşük olanlar ise engellerin aşılmasını güç engeller olarak algılayıp saldırganlıklarını ya dışa yöneltmekte yada kendilerini suçlamaktadırlar. Çözüm aramak yerine engeller üzerinde takılı kalmakta ve suçlama ile karşı karşıya kaldıklarında ya saldırgan bir tavırla reddetmekte yada koşulları öne sürerek sorumluluktan kaçınmaya çalışmaktadırlar.

Altaş (1992), “Türk Eğitim ve Endüstri Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeylerinin Analizi” isimli bir araştırma yapmıştır. Ankara’da bulunan 26 liseden seçilmiş 143 eğitim yöneticisi ve Türkiye’nin çeşitli endüstri kurumlarından seçilmiş 85 endüstri yöneticisinden toplanan verilerin istatistik analizleri sonucu şu bulgular elde edilmiştir:

- 1) Endüstri yöneticilerinin hem genel iş doyum düzeyleri hem de kendini gerçekleştirme, kişilerarası ilişkiler ve ekonomik kazançlar gibi iş doyumunun alt boyutlarındaki düzeyleri, eğitim yöneticilerinin iş doyumu düzeylerinden anlamlı derecede yüksek çıkmıştır.
- 2) Gerek endüstri gerekse eğitim yöneticilerinin idari konumlarına, eğitim düzeylerine, mesleki eğitim formasyonlarına ve işlerinden sağladıkları aylık ortalama gelirine göre iş doyumları anlamlı farklılıklar göstermiştir.

Çetinkanat (1995), Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nin çeşitli fakültelerindeki öğretim elemanlarının iş doyumları yada doyumsuzluklarını incelemiştir. Araştırmaya Abant İzzet Baysal Üniversitesi’nden 126, Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nden ise 322 öğretim elemanı katılmıştır. Toplanan verilerin istatistik analizleri sonucu şu bulgular elde edilmiştir:

- 1) Faktör analizi çalışmaları sonucunda iş doyumunun kritik öğeleri olarak “yönetim biçimi”, “çalışma olanakları”, “gelişme ve yükselme olanakları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam”, “ücret ve personel” alt boyutları saptanmıştır.
- a) Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nin Fen-Edebiyat Fakültelerindeki öğretim elemanlarının iş doyumunun “yönetim biçimi”, “çalışma olanakları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam”, “ücret ve personel” alt boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Bu boyutlarda Abant İzzet Baysal Üniversitesi’nin Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanlarının Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nden daha yüksek, düşük düzeyde doyumsuzluk algıladıkları gözlenmiştir.

- b) Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nin İktisadi-İdari Bilimler Fakülteleri'ndeki öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin algıları arasında "yönetim biçemi", "çalışma olanakları", "gelişme ve yükselme olanakları", "fiziksel ortam", "ücret ve personel" alt boyutlarında anlamlı fark bulunmuştur. Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nde algılanan doyumsuzluğun Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nden yüksek olduğu ancak doyumsuzluğun düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. "Ücret ve personel" alt boyutunda ise anlamlı fark bulunmamaktadır.
- 2) Öğretim elemanlarının iş doyumları ile yönetim görevleri arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır.
- a) Öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin algıları ile görev unvanları arasında "yönetim biçemi", "çalışma olanakları", "gelişme ve yükselme olanakları", "fiziksel ortam" alt boyutlarında anlamlı ilişki bulunmuştur. Unvan yükseldikçe doyumun arttığı saptanmıştır.
- b) Öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin algıları ile kıdemleri arasında "yönetim biçemi", "gelişme ve yükselme olanakları", "fiziksel ortam" alt boyutlarında anlamlı ilişki saptanmıştır. Kıdem arttıkça doyumsuzluğun azaldığı gözlenmiştir.
- c) Öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin algıları ile eğitim durumları arasında "çalışma olanakları", "gelişme ve yükselme olanakları", "fiziksel ortam" alt boyutlarında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Bu alt boyutlarda eğitim düzeyi yükseldikçe doyumsuzluğun azaldığı saptanmıştır.
- d) Öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin algıları ile yaşları arasında "yönetim biçemi", "gelişme ve yükselme olanakları", "fiziksel ortam" alt boyutlarında anlamlı ilişkiler saptanmıştır.
- e) Öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin algıları arasında cinsiyetlerine göre "gelişme ve yükselme olanakları" ile "ücret ve personel" alt boyutları arasında anlamlı fark saptanmıştır. "Gelişme ve yükselme olanakları" alt boyutunda kadınlar erkeklerden, "ücret ve personel" alt boyutunda ise erkekler kadınlardan daha fazla doyumsuzluk algılamışlardır.
- f) Öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin algıları ile medeni durumları arasında "yönetim biçemi", "gelişme ve yükselme olanakları", "fiziksel ortam", "ücret ve personel" alt boyutlarında anlamlı ilişki bulunmaktadır. "Ücret ve

personel” alt boyutunda evliler bekarlardan, diğer boyutlarda ise bekarlar evlilerden daha çok doyumsuzluk algılamışlardır.

Kılıç (2002), “Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması” konulu bir araştırma yapmıştır. Bilgi Üniversitesi’nden 45, Yıldız Teknik Üniversitesi’nden ise 200 araştırma görevlisi araştırmaya katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- 1) Özel üniversitelerde görev yapmakta olan araştırma görevlilerinin genel iş doyum düzeyleri devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinden daha yüksektir.
- 2) Hem özel hem de devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin işlerinden mutlu olmalarının esas nedeninin başkalarına faydalı olabilme, başarıma duygusu, toplumda saygın bir kişi olabilme gibi manevi değerlere dayandığı söylenebilir.



BÖLÜM V

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde anket aracılığıyla özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinden elde edilen bulgular ve yorumları yer almaktadır. Bulgular, amaçlar doğrultusunda tablolaştırılarak açıklanmış ve yorumlanmıştır. Ancak, verilerin elde edildiği örneklem grubunun bireysel özelliklerinin bilinmesinin yararlı olacağı düşüncesiyle araştırma bulgularına geçmeden denek grubunun bireysel özellikleri ile ilgili bulgular verilmektedir.

Yabancı ve Türk İngilizce Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklere Göre Dağılımları

Bu bölümde anketi cevaplandıran yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin bireysel özelliklerine ilişkin dağılımları verilmiştir. Anketi cevaplandıran yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, okul kıdemi, gelir ve hizmetiçi eğitim sayısı özelliklerine göre dağılımları aşağıda yer almaktadır.

Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklere Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan yabancı İngilizce öğretmenlerinin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2
Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklere Göre Dağılımları

DEĞİŞKENLER		N	%
Cinsiyet	Kadın	22	31.8
	Erkek	47	68.1
Medeni Durum	Evli	39	56.5
	Bekar	30	43.4

Tablo 2- Devamı

		N	%
Yaş	20-25	8	11.5
	26-30	14	20.2
	31-40	28	40.5
	41 ve üzeri	19	27.5
Eğitim Düzeyi	Üniversite (Herhangi bir alanda)	12	17.3
	Üniversite (Eğitim alanında)	16	23.1
	Üniversite (Eğitim alanında) + TEFL	34	49.2
	Yüksek Lisans veya Doktora	7	10.1
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	27	39.1
	6-10 yıl	21	30.4
	11-20 yıl	14	20.2
	21 yıl ve üzeri	7	10.1
Okul Kıdemi	1-5 yıl	56	81.1
	6-10 yıl	9	13.0
	11-20 yıl	4	5.7
Ücret	\$500-\$1000	8	11.5
	\$1000-\$1500	38	55.0
	\$1500 ve üzeri	23	33.3
Hizmetiçi Eğitim Sayısı	0	5	7.2
	1-5	20	28.9
	6-10	13	18.8
	11-20	11	15.9
	21 ve üzeri	20	28.9

Yabancı İngilizce öğretmenlerine ait anket verilerinin analiz edilmesi sonucunda cinsiyet bakımından anketi cevaplandıran öğretmenlerin, %31.8'ini (22 kişi) "kadınlar", %68.1'ini (47 kişi) "erkekler"; medeni durum bakımından %56.5'ini (39 kişi) "evliler", %43.4'ünü (30 kişi) "bekarlar"; yaş bakımından %11.5'ini (8 kişi) "20-25" yaş arası, %20.2'sini (14 kişi) "26-30" yaş arası, %40.5'ini (28 kişi) "31-40" yaş arası, %27.5'ini (19 kişi) "41-üzeri" yaşında olan kişiler; eğitim durumu bakımından %17.3'ünü (12 kişi)

“herhangi bir alanda üniversite diplomasına sahip”, %23.1’ini (16 kişi) “eğitim alanında üniversite diplomasına sahip”, %49.2’sini (34 kişi) “eğitim alanında üniversite diplomasına + TEFL Sertifikasına sahip”, %10.1’ini (7 kişi) “yüksek lisans veya doktora derecesine sahip”; mesleki kıdem bakımından %39.1’ini (27 kişi) “mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olan”, %30.4’ünü (21 kişi) “mesleki kıdemi 6-10 yıl arası olan”, %20.2’sini (14 kişi) “mesleki kıdemi 11-20 yıl arası olan”, %10.1’ini (7 kişi) “mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan; okul kıdemi bakımından %81.1’ini (56 kişi) “okul kıdemi 1-5 yıl arası olan”, %13’ünü (9 kişi) “okul kıdemi 6-10 yıl arası olan”, %5.7’sini (4 kişi) “okul kıdemi 11-20 yıl arası olan” kişiler oluşturmakta, “21 yıl ve üzeri” seçeneğinde ise yabancı İngilizce öğretmeni bulunamamıştır. Gelir bakımından (anketin yapıldığı tarihteki döviz kuru \$1= 1.495.000 TL) %11.5’ini (8 kişi) “geliri \$500-\$1000 arası olan”, %55’ini (38 kişi) “geliri \$1000-\$1500 arası olan”, %33.3’ünü (23 kişi) “geliri \$1500 ve üzeri olan; katıldıkları hizmetiçi eğitim sayısı bakımından ise %7.2’sini (5 kişi) “hiç hizmetiçi eğitime katılmamış”, %28.9’unu (20 kişi) “1-5 arası hizmetiçi eğitime katılmış”, %18.8’ini (13 kişi) “6-10 arası hizmetiçi eğitime katılmış”, %15.9’unu (11 kişi) “11-20 arası hizmetiçi eğitime katılmış”, %28.9’unu (20 kişi) “21 ve üzeri hizmetiçi eğitime katılmış” kişiler oluşturmaktadır.

Türk İngilizce Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklere Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan Türk İngilizce öğretmenlerinin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3
Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklere Göre Dağılımları

DEĞİŞKENLER		N	%
Cinsiyet	Kadın	128	89.5
	Erkek	15	10.4
Medeni Durum	Evli	74	51.7
	Bekar	69	48.2
Yaş	20-25	24	16.7
	26-30	64	44.7
	31-40	35	24.4
	41 ve üzeri	20	13.9

Tablo 3- Devamı

		N	%
Eğitim Düzeyi	Yüksek Okul	11	7.6
	Üniversite	120	83.9
	Yüksek Lisans veya Doktora	12	8.3
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	69	48.2
	6-10 yıl	41	28.6
	11-20 yıl	16	11.1
	21 yıl ve üzeri	17	11.8
Okul Kıdemi	1-5 yıl	111	77.6
	6-10 yıl	23	16.0
	11-20 yıl	6	4.1
	21 yıl ve üzeri	3	2.0
Ücret	\$500-\$1000	91	63.6
	\$1000-\$1500	47	32.8
	\$1500 ve üzeri	5	3.4
Hizmetiçi Eğitim Sayısı	1-5	27	18.8
	6-10	24	16.7
	11-20	28	19.5
	21 ve üzeri	64	44.7

Türk İngilizce öğretmenlerine ait anket verilerinin analiz edilmesi sonucunda cinsiyet bakımından anketi cevaplandıran öğretmenlerin, %89.5'ini (128 kişi) "kadınlar", %10.4'ünü (15 kişi) "erkekler"; medeni durum bakımından %51.7'sini (74 kişi) "evliler", %48.2'sini (69 kişi) "bekarlar"; yaş bakımından %16.7'sini (24 kişi) "20-25" yaş arası, %44.7'sini (64 kişi) "26-30" yaş arası, %24.4'ünü (35 kişi) "31-40" yaş arası, %13.9'unu (20 kişi) "41-üzeri" yaşında olan kişiler; eğitim durumu bakımından %7.6'sını (11 kişi) "yüksek okul diplomasına sahip", %83.9'unu (120 kişi) "üniversite diplomasına sahip", %8.3'ünü (12 kişi) "yüksek lisans veya doktora derecesine sahip"; mesleki kıdem bakımından %48.2'sini (69 kişi) "mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olan", %28.6'sını (41 kişi) "mesleki kıdemi 6-10 yıl arası olan", %11.1'ini (16 kişi) "mesleki kıdemi 11-20 yıl arası olan", %11.8'ini (17 kişi) "mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan; okul kıdemi bakımından %77.6'sını (111 kişi) "okul kıdemi 1-5 yıl arası olan", %16'sını (23 kişi) "okul kıdemi 6-10 yıl arası olan", %4.1'ini (6 kişi) "okul kıdemi 11-20 yıl arası olan", %2'sini (3 kişi) "okul kıdemi 21 yıl ve üzeri olan"; gelir bakımından %63.6'sını (91 kişi) "geliri \$500-\$1000 arası olan", %32.8'ini (47 kişi) "geliri \$1000-\$1500

arası olan”, %3.4’ünü (5 kişi) “geliri \$1500 ve üzeri olan; katıldıkları hizmetiçi eğitim sayısı bakımından ise %18.8’ini (27 kişi) “1-5 arası hizmetiçi eğitime katılmış”, %1.7’sini (24 kişi) “6-10 arası hizmetiçi eğitime katılmış”, %19.5’ini (28 kişi) “11-20 arası hizmetiçi eğitime katılmış”, %44.7’sini (64 kişi) “21 ve üzeri hizmetiçi eğitime katılmış” kişiler oluşturmakta, “hiç hizmetiçi eğitime katılmamış” seçeneğinde ise hiç Türk İngilizce öğretmeninin olmadığı görülmüştür.

Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel İş Doyum Düzeyi Algıları

Birinci alt amaç şu şekilde ifade edilmişti: “Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeyleri nedir?” Bu soruya verilen cevaplar Tablo-4’te gösterilmiştir.

Tablo 4
Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin Madde Bazında İçsel İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları

	N	$\bar{X}$	S
M9Başkalrı için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	69	3,85	,8450
M11Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması yönünden	69	3,68	1,0913
M7Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	69	3,43	1,1941
M8Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	69	3,91	,9194
M16Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından	69	3,88	,9782
M4Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	69	3,57	1,0901
M20Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	69	3,60	1,1532
M2Bağımsız çalışma imkanının olmasından	69	3,92	,9126
M3Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olmasından	69	3,95	1,0064
M15Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliğini bana vermesi açısından	69	3,62	1,0724
M10Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	69	3,57	,8297
M1Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	69	4,08	,8701
İÇSEL	69	3,76	,6607

Tablo 4 incelendiğinde özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin madde bazında içsel iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Buna göre yabancı İngilizce öğretmenlerinin en fazla içsel iş doyum düzeyleri her zaman meşgul etmesi açısından ($\bar{X}=4,08$) “Memnunum”, arasıra değişik şeyler yapabilme şansının olması açısından ($\bar{X}=3,95$) “Memnunum”, bağımsız çalışma imkanının olması açısından ($\bar{X}=3,92$) “Memnunum”, ve garantili bir gelecek sağlaması açısından ($\bar{X}=3,91$) “Memnunum”, mesleğini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme şansını ona vermesi açısından ($\bar{X}=3,88$) “Memnunum”, başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissedebilmesi açısından ($\bar{X}=3,85$) “Memnunum” maddelerinde, en düşük içsel iş doyum düzeyleri ise kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından ($\bar{X}=3,68$) “Memnunum”, kendi fikir ve kanaatlerini rahatça kullanma şansını ona vermesi açısından ($\bar{X}=3,62$), yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissinden ($\bar{X}=3,60$) “Memnunum”, toplumda “saygın bir kişi” olma şansını vermesi açısından ($\bar{X}=3,57$) “Memnunum”, öğrencileri yönlendirmek için fırsat vermesi açısından ($\bar{X}=3,57$) “Memnunum”, ve vicdani bir sorumluluk taşıma şansını vermesi açısından ($\bar{X}=3,43$) “Memnunum” maddelerinde toplanmıştır.

Birey, işin kendisi için anlamlı, önemli, değerli, doyurucu ve prestij sağlayıcı olmasını ister. İş bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerini uygulama olanağını sağlar. Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin Türkiye’de toplum arasında önemli görülen, prestije sahip, onları sürekli meşgul eden, bağımsız çalışmalarına engel olmayan, farklı aktivitelerde bulunmalarını sağlayan ve garantili bir gelecek sağlayan bir işe sahip olmaları, onların yaptıkları işten içsel olarak doyum sağlamalarına neden olmuş olabilir.

Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin Dışsal İş Doyum Düzeyi Algıları

İkinci alt amaç şu şekilde ifade edilmişti: “Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyum düzeyleri nedir?” Bu soruya verilen cevaplar Tablo-5’te gösterilmiştir.

Tablo 5
Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin Madde
Bazında Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart
Sapmaları

	N	$\bar{X}$	S
M18Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları açısından	69	3,43	,9774
M5Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	69	3,71	1,1128
M17Çalışma şartları bakımından	69	3,78	1,0127
M19Yaptığım iş açısından takdir edilmem açısından	69	3,44	1,1053
M6Yönetimin karar verme yeteneği bakımından	69	3,33	1,1333
M14Terfi imkânının olması yönünden	69	3,14	1,0329
M12İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	69	2,98	1,0640
M13Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	69	3,39	1,1274
DIŞSAL	69	3,40	,7622

Tablo 5 incelendiğinde özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin madde bazında dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Buna göre yabancı İngilizce öğretmenlerinin en fazla dışsal iş doyum düzeyleri çalışma şartları açısından ($\bar{X}=3,78$) “Memnunum”, yöneticinin emrindeki kişileri yönetmesi açısından ($\bar{X}=3,71$) “Memnunum” ve yaptığı iş karşılığında takdir edilmesi açısından ($\bar{X}=3,44$) “Memnunum”, çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması açısından ($\bar{X}=3,43$) “Memnunum” maddelerinde toplanmıştır. Bu sonuçlara göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyum düzeyleri bakımından okullarındaki arkadaş ilişkilerinden, yönetimden, çalışma koşullarından ve takdir görme maddelerinden memnun oldukları görülmüştür. Yaptıkları iş kendi ana dillerini öğretmek olduğu için ve özel okullar her türlü ders araç-gereç ve gerekli diğer ihtiyaçlarını karşıladığından zorluk çekmemeleri, bunun yanında Türk öğretmenlere göre yönetim ve veliler tarafından daha fazla ilgi ve takdir görmeleri onların yaptıkları işten bu maddelerde dışsal olarak doyum sağlamalarına neden olmuş olabilir.

Buna karşılık, en düşük dışsal iş doyum düzeyleri ise yaptığı iş karşılığında aldığı ücret açısından ($\bar{X}=3,39$) “Kararsızım”, yönetimin karar verme yeteneği açısından ($\bar{X}=3,33$) “Kararsızım”, terfi imkanının olması açısından ($\bar{X}=3,14$) “Kararsızım” ve işiyle ilgili alınan

kararların uygulamaya konması açısından ($\bar{X}=2,98$) “Kararsızım” maddelerinde toplanmıştır. Yönetimde ve kendi işleri konusunda Türk eğitim sistemi ve ders programları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıkları için kararlara katılamamaktadırlar, ayrıca öğretmenlik üstü bir göreve getirilmeleri de bu açıdan olanaksızlaşmaktadır. Türk İngilizce öğretmenlerine nazaran oldukça yüksek ücret almalarına rağmen diğerleri gibi bu konuda da kararsız kalmalarının sebebi yüksek yaşam standardı beklentileri olabilir.

Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel İş Doyum Düzeyi Algıları

Üçüncü alt amaç şu şekilde ifade edilmişti: “Özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeyleri nedir?” Bu soruya verilen cevaplar Tablo-6’da gösterilmiştir.

Tablo 6
Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin Madde Bazında İçsel İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları

	N	$\bar{X}$	S
M9Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	143	4,50	,7771
M11Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması yönünden	143	4,42	,7363
M7Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	143	4,04	,7207
M8Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	143	3,31	1,2300
M16Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından	143	4,08	,8920
M4Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	143	4,09	,9338
M20Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	143	4,04	,9882
M2Bağımsız çalışma imkanının olmasından	143	3,86	1,0697
M3Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olmasından	143	3,90	1,0162
M15Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliğini bana vermesi açısından	143	3,58	1,1090
M10Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	143	4,48	,6905
M1Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	143	3,46	1,0600
İÇSEL	143	3,98	,6070

Tablo 6 incelendiğinde özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin madde bazında içsel iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Buna göre Türk İngilizce öğretmenlerinin en fazla içsel iş doyum düzeyleri, başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi açısından ($\bar{X}=4,50$) “Çok Memnunum”, öğrencileri yönlendirmek için fırsat vermesi açısından ($\bar{X}=4,48$) “Çok Memnunum”, kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından ($\bar{X}=4,42$) “Çok Memnunum” maddelerinde toplanmıştır. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını vermesi açısından ($\bar{X}=4,09$) “Memnunum”, mesleğini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme serbestliğini ona vermesi açısından ($\bar{X}=4,08$) “Memnunum”, vicdani bir sorumluluk taşıma şansını ona vermesi açısından ($\bar{X}=4,04$) “Memnunum”, yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissinden ($\bar{X}=4,04$) “Memnunum”, ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması açısından ($\bar{X}=3,90$) “Memnunum”, bağımsız çalışma imkanının olması açısından ($\bar{X}=3,86$) “Memnunum”, kendi fikir ve kanaatlerini rahatça kullanma serbestliğini vermesi açısından ($\bar{X}=3,58$) “Memnunum”, her zaman meşgul etmesi açısından ($\bar{X}=3,46$) “Memnunum” maddelerinde Türk İngilizce öğretmenlerinin memnun olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara bakıldığında içsel doyum düzeyleri bakımından Türk İngilizce öğretmenlerinin memnun yada çok memnun oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin geliştirdiği ve beslediği genel ve meslek değerleriyle görevin içerdiği değerleri özdeşleştirmesi, görevini değerli ve anlamlı bulması onların yaptıkları işten içsel olarak doyum sağlamalarına neden olmuş olabilir. Bilindiği üzere öğretmenlik Türk toplumunda kutsal, saygı duyulan bir meslek olarak kabul görmektedir.

En düşük içsel iş doyumunu ise garantili bir gelecek sağlaması açısından ($\bar{X}=3,31$) “Kararsızım” maddesindedir. Öğretmenlerden aşırı bir çalışma performansı ve özveri beklenmekte, bunu gerçekleştiremediklerinde işlerini kaybetme riskiyle karşılaşmaktadırlar. Ayrıca istekleri yeterli oranda karşılanmamaktadır. Buna karşılık, bazen kendi eğitim seviyelerinde bile olmayan yabancı İngilizce öğretmenlerinin daha fazla olanaklara sahip olması, sayıları az olduğundan yerlerine yenilerini bulmak zor olduğu için yönetim tarafından bazı eksikliklerinin göz ardı edilmesi bu kararsızlığın sebebi olabilir.

Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin Dışsal İş Doyum Düzeyi Algıları

Dördüncü alt amaç şu şekilde ifade edilmişti: “Özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyum düzeyleri nedir?” Bu soruya verilen cevaplar Tablo-7’de gösterilmiştir.

Tablo 7

Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin Madde Bazında Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları

	N	$\bar{X}$	S
M18Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları açısından	143	3,95	1,0933
M5Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	143	3,52	1,0736
M17Çalışma şartları bakımından	143	3,35	1,1470
M19Yaptığım iş açısından takdir edilmem açısından	143	3,38	1,2888
M6Yönetimin karar verme yeteneği bakımından	143	3,39	1,1135
M14Terfi imkânının olması yönünden	143	2,94	1,1055
M12İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	143	3,68	,9525
M13Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	143	2,74	1,2360
DIŞSAL	143	3,37	,8415

Tablo 7 incelendiğinde özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin madde bazında dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Buna göre Türk İngilizce öğretmenlerinin en fazla dışsal iş doyum düzeyleri çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmaları açısından ($\bar{X}=3,95$) “Memnunum”, işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması açısından ($\bar{X}=3,68$) “Memnunum” ve yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından ($\bar{X}=3,52$) “Memnunum” maddelerinde toplanmıştır. Okulda verimli bir eğitimin sağlanması için önemli olan öğretmenin bulunduğu ortamda kendini rahat hissetmesidir. Bu çalışma arkadaşları, yönetim ve çalışma şartları gibi konuları içerir. Özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenleri dışsal iş doyum düzeyleri bakımından verdikleri cevapların sonuçlarına göre bu konulardan genel olarak memnun oldukları söylenebilir.

En düşük dışsal iş doyum düzeyleri ise yönetimin karar verme yeteneği açısından ($\bar{X}=3,39$) “Kararsızım”, yaptığı iş açısından takdir edilmesi açısından ($\bar{X}=3,38$) “Kararsızım”,  alışma şartları açısından ($\bar{X}=3,35$) “Kararsızım”, terfi imkanının olması açısından ($\bar{X}=2,94$) “Kararsızım” ve yaptığı iş karşılığında aldığı ücret açısından ($\bar{X}=2,74$) “Kararsızım” maddelerinde toplanmıştır. Bu sonuçlara göre, çalışma şartları, terfi imkanı ve aldıkları ücret konusunda kararsız oldukları gözlenmiştir. Bunun nedeni yabancı İngilizce  ğretmenlerine göre daha fazla çalıştıklarını düşündükleri halde onlardan daha az olanağa sahip olmaları ve daha az ücret almaları olabilir. Bu da Türk İngilizce  ğretmenlerinde bir eşitsizlik hissinin oluşmasına neden olmuş olabilir.

Özel İlköğretim Okullarında  alışan Türk ve Yabancı İngilizce  ğretmenlerinin Kendi İçinde ve Aralarında İçsel İş Doyum Düzeyleri ile Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Beşinci alt amaç şu şekilde ifade edilmişti: “ zel ilköğretim okullarında  alışan Türk ve yabancı İngilizce  ğretmenlerinin kendi içinde ve aralarında içsel iş doyum düzeyleri ile dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?”

Özel İlköğretim Okullarında  alışan Türk İngilizce  ğretmenlerinin İçsel İş Doyum Düzeyleri ile Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Özel ilköğretim okullarında  alışan Türk İngilizce  ğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo-8’de verilmiştir.

Tablo 8
Özel İlköğretim Okullarında  alışan Türk İngilizce  ğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları

	DOYUM	$\bar{X}$	N	S	t	P
	Türk İçsel	3,98	143	,6070	11,619	,000*
	Türk Dışsal	3,37	143	,8415		

P<0,05

Tablo-8 incelendiğinde özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığın olup olmadığını sınamak için t-testi yapılmıştır. Özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyumuna yönelik aritmetik ortalaması ($\bar{X}=3,98$), dışsal iş doyumuna yönelik aritmetik ortalaması ise ($\bar{X}=3,37$) olarak görülmektedir. Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t-testi sonucunda içsel ortalama ile dışsal ortalama arasındaki farklılığın ($P<0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu sonuca göre, özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeylerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu söylemek olanaklıdır. Öğretmenlik mesleğinin saygı duyulan, çeşitlilik içeren, olumlu dönütleri olan, kişisel sorumluluk gerektiren, yaptığı işin gelişme ve olumlu sonuçlarını bizzat görerek kendini başarılı hissetmene sebep olan, kişisel yetenek ve yaratıcılıklarını kullanmana olanak sağlayan, kendi fikir ve kanaatlerini kullanmana izin veren bir meslek olması Türk İngilizce öğretmenlerinin yaptıkları işten içsel olarak daha fazla doyum sağlamalarına neden olmuş olabilir.

Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel İş Doyum Düzeyleri ile Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo-9'da verilmiştir.

Tablo 9
Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları

	DOYUM	$\bar{X}$	N	S	t	p
	Yabancı İçsel	3,76	69	,6607	5,329	,000*
	Yabancı Dışsal	3,40	69	,7622		

$P<0,05$

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

Tablo-9 incelendiğinde özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığın olup olmadığını sınamak için t-testi yapılmıştır. Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel doyumuna yönelik aritmetik ortalaması ($\bar{X}=2,23$), dışsal iş doyumuna yönelik aritmetik ortalaması ise ($\bar{X}=2,59$) olarak görülmektedir. Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t-testi sonucunda içsel ortalama ile dışsal ortalama arasındaki farklılığın ($P<0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu sonuca göre, özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyum düzeylerinin içsel iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu söylemek olanaklıdır. Yabancı İngilizce öğretmenlerinin çalışma şartları iyi, bulundukları ülkenin yaşam standartlarının üstünde bir ücret sağlayan ve yönetim tarafından takdir gördüğünü hissettiren bir işe sahip olmaları onların yaptıkları işten dışsal olarak daha yüksek doyum sağlamalarına neden olmuş olabilir.

Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı ve Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo-10'da verilmiştir.

Tablo 10
Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı Ve Türk İngilizce Öğretmenlerinin Kendi Aralarında İçsel İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Ve Sonuçları

	DOYUM	N	$\bar{X}$	S	t	p
İÇSEL	Türk	143	3,98	,6070	19,053	,000*
	Yabancı	69	3,76	,6607		

$P<0,05$

Tablo-10 incelendiğinde, özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin kendi aralarında içsel iş doyumları bakımından anlamlı bir farklılığın olup olmadığını sınamak için t testi yapılmıştır. Kendi aralarında içsel iş doyumları bakımından

Türk İngilizce öğretmenlerinin aritmetik ortalaması ($\bar{X}=3,98$), yabancı İngilizce öğretmenlerinin ise ($\bar{X}= 2,23$) olarak görülmektedir. Bu sonuca göre kendi aralarında içsel doyumları bakımından yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin görüşleri arasındaki farklılığın ($P<0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu sonuca göre, özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin kendi aralarında içsel iş doyum düzeylerinin yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeyinden daha yüksek olduğunu söylemek olanaklıdır. Türk İngilizce öğretmenlerinin saygı duyulan, yeteneklerini ortaya çıkarabildikleri, rutin olmayan bir işe sahip olmaları onların yaptıkları işten içsel olarak yabancı İngilizce öğretmenlerinden daha yüksek doyum sağlamalarına neden olmuş olabilir.

Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı ve Türk İngilizce Öğretmenlerinin Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo-11’de verilmiştir.

Tablo 11
Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı Ve Türk İngilizce Öğretmenlerinin Kendi Aralarında Dışsal İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Ve Sonuçları

	DOYUM	N	$\bar{X}$	S	t	p
DIŞSAL	Türk	143	3,37	,8415	6,500	,000*
	Yabancı	69	3,40	,7622		

$P<0,05$

Tablo-11 incelendiğinde, özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin kendi aralarında dışsal iş doyumları bakımından anlamlı bir farklılığın olup olmadığını sınamak için t testi yapılmıştır. Kendi aralarında dışsal iş doyumları bakımından Türk İngilizce öğretmenlerinin aritmetik ortalaması ($\bar{X}=3,37$), yabancı İngilizce öğretmenlerinin ise ($\bar{X}= 2,59$) olarak görülmektedir. Bu sonuca göre kendi aralarında dışsal

doyumları bakımından yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin görüşleri arasındaki farklılığın ($P<0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu sonuca göre, özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin kendi aralarında dışsal iş doyum düzeylerinin yabancı İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyum düzeyinden daha yüksek olduğunu söylemek olanaklıdır. Türk İngilizce öğretmenlerinin aldıkları ücret açısından olumsuz görüşlere sahip olmaları onların diğer öğretmenlerle kendilerini karşılaştırdıklarında dışsal iş doyum düzeyini düşüren etken olmuştur. Ancak, özel bir okulda işlerini yaparken gerekecek materyal, araç ve gereç yönünden sıkıntı çekmemeleri, çalışma şartlarının iyi olması onların yaptıkları işten dışsal olarak yabancı İngilizce öğretmenlerinden daha yüksek doyum sağlamalarına neden olmuş olabilir.

Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı ve Türk İngilizce Öğretmenlerinin Bireysel Değişkenlere Göre İçsel İş Doyum Düzeyleri ile Dışsal İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Altıncı alt amaç şu şekilde ifade edilmişti: “Özel ilköğretim okullarında çalışan Türk ve yabancı İngilizce öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, yaş, kıdem, alınan hizmetiçi eğitim sayısı gibi özelliklere göre gruplandırıldıklarında içsel iş doyum düzeyleri ile dışsal iş doyum düzeyleri aralarında anlamlı bir farklılık var mıdır?”

Cinsiyet- Türk İngilizce Öğretmenleri

Özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan Türk İngilizce öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo-12’de ve Tablo-13’te verilmiştir.

Tablo 12, cinsiyet değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyumları arasında anlamlı farklılığa ilişkin t-testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 12
Cinsiyete Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin
İçsel İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları

	CINSİYET	N	$\bar{X}$	S	t	p
İÇSEL	Kadın	128	4,01	,5756	1,627	,106
	Erkek	15	3,74	,8143		

P<0,05

Tablo 12 incelendiğinde cinsiyete göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını sınamak için t testi yapılmıştır. Cinsiyete göre kadın İngilizce öğretmenlerinin aritmetik ortalaması ($\bar{X}=4,01$), erkeklerin ise ($\bar{X}=3,74$) olarak görülmektedir. Bu sonuç cinsiyet değişkeninin Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyumu algıları üzerinde ($P<0.05$) istatistiksel açıdan anlamlı bir etki yapmadığını ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 13, cinsiyet değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan Türk İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyumları arasında anlamlı farklılığa ilişkin t-testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 13
Cinsiyete Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin
Dışsal İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları

	CINSİYET	N	$\bar{X}$	S	t	p
DIŞSAL	Kadın	128	3,39	,8307	,724	,470
	Erkek	15	3,22	,9463		

P<0,05

Tablo 13 incelendiğinde cinsiyete göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını sınamak için t testi yapılmıştır. Cinsiyete göre kadın İngilizce öğretmenlerinin aritmetik ortalaması ($\bar{X}=3,39$), erkeklerin ise ($\bar{X}=3,22$) olarak görülmektedir. Bu sonuç cinsiyet değişkeninin Türk İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyumu algıları üzerinde ($P<0.05$) istatistiksel açıdan anlamlı bir etki yapmadığını ortaya çıkarmaktadır.

Cinsiyet- Yabancı İngilizce Öğretmenleri

Özel İlköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo14'te ve Tablo-15'te verilmiştir.

Tablo 14, cinsiyet değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyumları arasında anlamlı farklılığa ilişkin t-testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 14
Cinsiyete Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları

	CINSİYET	N	$\bar{X}$	S	t	P
IÇSEL	Kadın	22	3,62	,8188	1,172	,245
	Erkek	47	3,82	,5711		

$P < 0,05$

Tablo 14 incelendiğinde cinsiyete göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını sınamak için t testi yapılmıştır. Cinsiyete göre kadın İngilizce öğretmenlerinin aritmetik ortalaması ($\bar{X}=3,62$), erkeklerin ise ($\bar{X}=3,82$) olarak görülmektedir. Bu sonuç cinsiyet değişkeninin yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyumunu algıları üzerinde ($P < 0.05$) istatistiksel açıdan anlamlı bir etki yapmadığını ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 15, cinsiyet değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyumları arasında anlamlı farklılığa ilişkin t-testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 15
Cinsiyete Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin Dışsal İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları

	CINSİYET	N	$\bar{X}$	S	t	P
DIŞSAL	Kadın	22	3,31	,9143	-,637	,526
	Erkek	47	3,44	,6870		

P<0,05

Tablo 15 incelendiğinde cinsiyete göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını sınamak için t testi yapılmıştır. Cinsiyete göre kadın İngilizce öğretmenlerinin aritmetik ortalaması ($\bar{X}=3,31$), erkeklerin ise ($\bar{X}=3,44$) olarak görülmektedir. Bu sonuç cinsiyet değişkeninin yabancı İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyumunu algıları üzerinde (P<0.05) istatistiksel açıdan anlamlı bir etki yapmadığını ortaya çıkarmaktadır.

Medeni Durum - Türk İngilizce Öğretmenleri

Özel İlköğretim okullarında çalışmakta olan Türk İngilizce öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo16'da ve Tablo-17'de verilmiştir.

Tablo 16, medeni durum değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyumları arasında anlamlı farklılığa ilişkin t-testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 16
Medeni Duruma Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları

	M.DURUM	N	$\bar{X}$	S	t	p
İÇSEL	Evli	74	3,97	,6286	-,115	-,115
	Bekar	69	3,99	,5874		

P<0,05

Tablo 16 incelendiğinde medeni duruma göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını sınamak için t testi yapılmıştır. Medeni duruma göre evli İngilizce öğretmenlerinin aritmetik ortalaması ($\bar{X}=3,97$), bekarların ise ($\bar{X}=3,99$) olarak görülmektedir. Bu sonuç medeni durum değişkeninin Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyumunu algıları üzerinde ($P<0.05$) istatistiksel açıdan anlamlı bir etki yapmadığını ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 17, medeni durum değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan Türk İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyumları arasında anlamlı farklılığa ilişkin t-testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 17
Medeni Duruma Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin Dışsal İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları

	M.DURUM	N	$\bar{X}$	S	t	p
DIŞSAL	Evli	74	3,36	,8008	-,161	-,161
	Bekar	69	3,38	,8887		

$P<0,05$

Tablo 17 incelendiğinde medeni duruma göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını sınamak için t testi yapılmıştır. Medeni duruma göre evli İngilizce öğretmenlerinin aritmetik ortalaması ($\bar{X}=3,36$), bekarların ise ($\bar{X}=3,38$) olarak görülmektedir. Bu sonuç medeni durum değişkeninin Türk İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyumunu algıları üzerinde ($P<0.05$) istatistiksel açıdan anlamlı bir etki yapmadığını ortaya çıkarmaktadır.

Medeni Durum - Yabancı İngilizce Öğretmenleri

Özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo18’de ve Tablo-19’da verilmiştir.

Tablo 18, medeni durum değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyumları arasında anlamlı farklılığa ilişkin t-testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 18
Medeni Duruma Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları

	M.DURUM	N	$\bar{X}$	S	t	P
İÇSEL	Evli	39	3,71	,6650	-,705	,484
	Bekar	30	3,82	,6607		

P<0.05

Tablo 18 incelendiğinde medeni duruma göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını sınamak için t testi yapılmıştır. Medeni duruma göre evli İngilizce öğretmenlerinin aritmetik ortalaması ($\bar{X}=3,71$), bekarların ise ($\bar{X}=3,82$) olarak görülmektedir. Bu sonuç medeni durum değişkeninin yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyumunu algıları üzerinde (P<0.05) istatistiksel açıdan anlamlı bir etki yapmadığını ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 19, medeni durum değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyumları arasında anlamlı farklılığa ilişkin t-testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 19
Medeni Duruma Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin Dışsal İş Doyumları Arasında Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi Ve Sonuçları

	M.DURUM	N	$\bar{X}$	S	t	P
DIŞSAL	Evli	39	3,40	,7257	-,002	,999
	Bekar	30	3,40	,8198		

P<0,05

Tablo 19 incelendiğinde medeni duruma göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını sınamak için t testi yapılmıştır. Medeni duruma göre evli İngilizce öğretmenlerinin aritmetik ortalaması ($\bar{X}=3,40$), bekarların ise ($\bar{X}=3,40$) olarak görülmektedir. Bu sonuç

medeni durum değişkeninin yabancı İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyumu algıları üzerinde ($P<0.05$) istatistiksel açıdan anlamlı bir etki yapmadığını ortaya çıkarmaktadır.

Yaş- Türk İngilizce Öğretmenleri

Tablo 20, yaş değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 20
Yaşa Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları

DOYUM TÜRLERİ	YAŞ GRUPLARI	N	$\bar{X}$	S
İÇSEL	20-25 yaş arası	24	4,05	,7065
	26-30 yaş arası	64	3,93	,5666
	31-40 yaş arası	35	3,81	,6351
	41 yaş ve üzeri	20	4,32	,4166
	Toplam	143	3,98	,6070
DIŞSAL	20-25 yaş arası	24	3,54	,9834
	26-30 yaş arası	64	3,24	,8315
	31-40 yaş arası	35	3,35	,7544
	41 yaş ve üzeri	20	3,60	,8124
	Toplam	143	3,37	,8415

Tablo 20 incelendiğinde yaşa göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Buna göre özel ilköğretim okullarında çalışan 20-25 yaş arası Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeylerine göre ($\bar{X}=4,05$) “Memnunum”, dışsal iş

doyum düzeylerine göre ($\bar{X}=3,54$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır. 26-30 yaş arası Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeylerine göre ($\bar{X}=3,93$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ($\bar{X}=3,24$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır. 31-40 yaş arası Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeylerine göre ($\bar{X}=3,81$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ($\bar{X}=3,35$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır. 41 ve üzeri yaşında olan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeylerine göre ($\bar{X}=4,32$) “Çok Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ($\bar{X}=3,60$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 20’de, 41 yaş ve üzeri grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Yaşla birlikte iş doyum düzeyinin de yükseldiği görülmektedir.

Özel İlköğretim okullarında çalışmakta olan Türk İngilizce öğretmenlerinin yaş değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21
Yaşa Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Ve Sonuçları

		KT	SD	KO	F	p.
İÇSEL	Gruplar arası	3,601	3	1,200	3,425	,019*
	Gruplar içi	48,718	139	,350		
	Toplam	52,319	142			
DIŞSAL	Gruplar arası	2,853	3	,951	1,353	,260
	Gruplar içi	97,694	139	,703		
	Toplam	100,547	142			

P<0,05

Tablo 21 incelendiğinde yaşa göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi ve sonuçları gözükmemektedir. Buna göre öğretmenlerin içsel doyumlarına yönelik görüşleri anlamlı bir farklılık vardır. Dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri arasında ise P<0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Ortalamalar arasındaki farklılığın kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmıştır. Bu testle ilgili sonuçlar Tablo-22’de verilmiştir.

Tablo 22
Farkın Kaynağı İçin Tukey HSD Testi

			Ort. Fark (I-J)	P
Bağımlı Değişken	(I) YAŞ	(J) YAŞ		
İÇSEL	20-25 yaş arası	26-30 yaş arası	,1202	,831
		31-40 yaş arası	,2400	,420
		41 yaş ve üzeri	-,2701	,433
	26-30 yaş arası	20-25 yaş arası	-,1202	,831
		31-40 yaş arası	,1198	,771
		41 yaş ve üzeri	-,3904	,049*
	31-40 yaş arası	20-25 yaş arası	-,2400	,420
		26-30 yaş arası	-,1198	,771
		41 yaş ve üzeri	-,5101	,011*
	41 yaş ve üzeri	20-25 yaş arası	,2701	,433
		26-30 yaş arası	,3904	,052
		31-40 yaş arası	,5101	,011*

P<0.05

Tablo 21 ve 22 birlikte incelendiğinde Tukey HSD testi sonucunda içsel faktörlerle ilgili farklılığın 41 ve üzeri, 31-40 ile diğer yaş grupları arasında olduğu ortaya çıkmıştır. 41 ve üzeri ile 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerle diğer yaş grubundaki öğretmenler arasında anlamlı farklılık vardır. Bunun nedeni 41 ve üzeri ile 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş grubundaki öğretmenlerden daha fazla içsel doyum aldığını söylemesidir.

Bu çalışmada yaşlıların daha fazla doyumlu olmalarının nedeni mesleki yönden daha tecrübeli olmaları, aşırı uç arzulara sahip olmamaları, daha fazla maddi kaynağa sahip olmaları olabilir.

Yaş- Yabancı İngilizce Öğretmenleri

Tablo 23, yaş değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 23
Yaşa Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları

DOYUM TÜRLERİ	YAŞ GRUPLARI	N	$\bar{X}$	S
İÇSEL	20-25 yaş arası	8	3,54	,7440
	26-30 yaş arası	14	3,51	,7433
	31-40 yaş arası	28	3,72	,6157
	41 yaş ve üzeri	19	4,08	,5325
	Toplam	69	3,76	,6607
DIŞSAL	20-25 yaş arası	8	3,28	,8285
	26-30 yaş arası	14	3,25	,7973
	31-40 yaş arası	28	3,37	,8104
	41 yaş ve üzeri	19	3,59	,6476
	Toplam	69	3,40	,7622

Tablo 23 incelendiğinde yaşa göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Buna göre özel ilköğretim okullarında çalışan 20-25 yaş arası yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,54$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,28$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır. 26-30 yaş arası yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,51$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,25$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır. 31-40 yaş arası yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,72$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,37$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır. 41 ve üzeri yaşında olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=4,08$) “Memnunum”,

dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,59$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 23’te, 41 yaş ve üzeri grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Yaşla birlikte yabancı öğretmenlerinde iş doyum düzeyinin de yükseldiği görülmektedir.

Özel İlköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin yaş değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 24’te verilmiştir.

Tablo 24
Yaşa Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Ve Sonuçları

		KT	SD	KO	F	p.
İÇSEL	Gruplar arası	3,281	3	1,094	2,693	,053
	Gruplar içi	26,399	65	,406		
	Toplam	29,679	68			
DIŞSAL	Gruplar arası	1,152	3	,384	,651	,585
	Gruplar içi	38,352	65	,590		
	Toplam	39,505	68			

P<0,05

Tablo 24 incelendiğinde yaşa göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi ve sonuçları gözükmemektedir. Buna göre öğretmenlerin içsel iş doyum ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri arasında P<0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu, yaş değişkeninin yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir etki yapmadığını ortaya çıkarmaktadır.

Eğitim Durumu - Türk İngilizce Öğretmenleri

Tablo 25, eğitim durumu değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 25
Eğitim Durumuna Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları

DOYUM TÜRLERİ	EĞİTİM DURUMU	N	$\bar{X}$	S
İÇSEL	Yüksek okul	11	4,29	,4320
	Üniversite	120	3,95	,5956
	Yüksek Lisans veya Doktora	12	3,95	,8029
	Toplam	143	3,98	,6070
DIŞSAL	Yüksek okul	11	3,45	,7316
	Üniversite	120	3,41	,8165
	Yüksek Lisans veya Doktora	12	2,92	1,0968
	Toplam	143	3,37	,8415

Tablo 25 incelendiğinde eğitim durumuna göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Buna göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinden Yüksekokul (Eğitim Enstitüsü, Yüksek Öğrt. Okulu vb.) diplomasına sahip olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamasının ($\bar{X}=4,29$) “Çok Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamasının ise ($\bar{X}=3,45$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim alanında üniversite diplomasına sahip olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamasının ($\bar{X}=3,95$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamasının ise ($\bar{X}=3,41$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır. Yüksek lisans veya doktora derecesine sahip olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamasının ($\bar{X}=3,95$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamasının ise ($\bar{X}=2,92$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır.

Özel İlköğretim okullarında çalışmakta olan Türk İngilizce öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26
Eğitim Durumuna Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Ve Sonuçları

		KT	SD	KO	F	p.
İÇSEL	Gruplar arası	1,154	2	,577	1,579	,210
	Gruplar içi	51,165	140	,365		
	Toplam	52,319	142			
DIŞSAL	Gruplar arası	2,637	2	1,318	1,885	,156
	Gruplar içi	97,910	140	,699		
	Toplam	100,547	142			

P<0,05

Tablo 26 incelendiğinde eğitim durumuna göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi ve sonuçları gözükmemektedir. Buna göre öğretmenlerin içsel iş doyum ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri arasında P<0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu, eğitim durumu değişkeninin Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir etki yapmadığını ortaya çıkarmaktadır.

Kılıç (2002)'ın bir özel bir de devlet üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu üzerine yaptığı çalışmada her iki üniversitedeki öğretim elemanlarının eğitim seviyesi değişkenine göre içsel iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmez iken, eğitim seviyesi yüksek olanların dışsal iş doyum düzeyleri eğitim seviyesi düşük olanlardan daha yüksek çıkmıştır. Bu araştırmada elde edilen sonuçlar Kılıç'ın araştırma sonuçları ile örtüşmemektedir.

Eğitim Durumu- Yabancı İngilizce Öğretmenleri

Tablo 27, eğitim durumu değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 27
Eğitim Durumuna Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları

DOYUM TURLERİ	EĞİTİM DURUMU	N	$\bar{X}$	S
İÇSEL	Herhangi bir alanda ünv. diploması olan	12	3,75	,4930
	Eğitim alanında ünv. diploması olan	16	3,78	,6115
	Ünv. Diploması +TEFL olan	34	3,85	,6475
	Yüksek Lisans veya Doktora	7	3,27	,9667
	Toplam	69	3,76	,6607
DIŞSAL	Herhangi bir alanda ünv. diploması olan	12	3,34	,6057
	Eğitim alanında ünv. diploması olan	16	3,46	,7482
	Ünv. Diploması +TEFL olan	34	3,51	,7401
	Yüksek Lisans veya Doktora	7	2,85	1,0344
	Toplam	69	3,40	,7622

Tablo 27 incelendiğinde eğitim durumuna göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Buna göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinden herhangi bir alanda üniversite diplomasına sahip olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamasının ($\bar{X}=3,75$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamasının ise ($\bar{X}=3,34$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim alanında üniversite diplomasına sahip olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamasının ($\bar{X}=3,78$) “Kararsızım”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamasının ise ($\bar{X}=3,46$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır. Herhangi bir alanda üniversite diplomasına artı TEFL Sertifikası’na sahip olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamasının ($\bar{X}=3,85$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamasının ise ($\bar{X}=3,51$) Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır. Yüksek lisans veya doktora derecesine sahip olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamasının ($\bar{X}=3,27$) “Kararsızım”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamasının ise ($\bar{X}=2,85$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır.

Özel İlköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28
Eğitim Durumuna Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Ve Sonuçları

		KT	SD	KO	F	p.
İÇSEL	Gruplar arası	1,956	3	,652	1,528	,215
	Gruplar içi	27,724	65	,427		
	Toplam	29,679	68			
DIŞSAL	Gruplar arası	2,578	3	,859	1,513	,220
	Gruplar içi	36,926	65	,568		
	Toplam	39,505	68			

$P < 0,05$

Tablo 28 incelendiğinde eğitim durumuna göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi ve sonuçları görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin içsel iş doyum ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri arasında $P < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu, eğitim durumu değişkeninin yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir etki yapmadığını ortaya çıkarmaktadır.

Mesleki Kıdem - Türk İngilizce Öğretmenleri

Tablo 29, mesleki kıdem değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçlarını göstermektedir.

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DEKÜMANTASYON MERKEZİ**

Tablo 29
Kıdeme Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel
Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine
İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları

DOYUM TÜRLERİ	MESLEKİ KIDEM	N	$\bar{X}$	S
İÇSEL	1-5 yıl arası mesleki kıdem	69	3,98	,5993
	6-10 yıl arası mesleki kıdem	41	3,89	,6295
	11-20 yıl arası mesleki kıdem	16	3,72	,6045
	21 yıl ve üzeri mesleki kıdem	17	4,45	,2904
	Toplam	143	3,98	,6070
DIŞSAL	1-5 yıl arası mesleki kıdem	69	3,38	,8783
	6-10 yıl arası mesleki kıdem	41	3,29	,8425
	11-20 yıl arası mesleki kıdem	16	3,10	,7512
	21 yıl ve üzeri mesleki kıdem	17	3,75	,6767
	Toplam	143	3,37	,8415

Tablo 29 incelendiğinde kıdeme göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Buna göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinden mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,98$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,38$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır. 6-10 yıl arası kıdeme sahip olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,89$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,29$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır. 11-20 yıl arası kıdeme sahip olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,72$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,10$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=4,45$) “Çok Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,75$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır.

Özel İlköğretim okullarında çalışmakta olan Türk İngilizce öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30
Kıdeme Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Ve Sonuçları

		KT	SD	KO	F	p.
İÇSEL	Gruplararası	5,212	3	1,737	5,127	,002*
	Gruplar içi	47,106	139	,339		
	Toplam	52,319	142			
DIŞSAL	Gruplar arası	3,906	3	1,302	1,873	,137
	Gruplar içi	96,640	139	,695		
	Toplam	100,547	142			

P<0.05

Tablo 30 incelendiğinde kıdeme göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi ve sonuçları görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin içsel iş doyumlarına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri arasında P<0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Ortalamalar arasındaki farklılığın kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmıştır. Bu testle ilgili sonuçlar Tablo-31’de verilmiştir.

Tablo 31
Farkın Kaynağı İçin Tukey HSD Testi

			Ort. Fark (I-J)	Anlamlılık
Bağımlı Değişken	(I) MKIDEM	(J) MKIDEM		
İÇSEL	1-5 yıl arası mesleki kıdem	6-10 yıl arası mesleki kıdem	9,082E-02	,859
		11-20 yıl arası mesleki kıdem	,2591	,376
		21 yıl ve üzeri mesleki kıdem	-,4728	,014*

Tablo 31- Devamı

			Ort. Fark (I-J)	Anlamlılık
Bağımlı Değişken	(I) MKIDEM	(J) MKIDEM		
	6-10 yıl arası mesleki kıdem	1-5 yıl arası mesleki kıdem	-9,0815E-02	,859
		11-20 yıl arası mesleki kıdem	,1683	,760
		21 yıl ve üzeri mesleki kıdem	-,5636	,004*
	11-20 yıl arası mesleki kıdem	1-5 yıl arası mesleki kıdem	-,2591	,376
		6-10 yıl arası mesleki kıdem	-,1683	,760
		21 yıl ve üzeri mesleki kıdem	-,7319	,002*
	21 yıl ve üzeri mesleki kıdem	1-5 yıl arası mesleki kıdem	,4728	,014*
		6-10 yıl arası mesleki kıdem	,5636	,004*
		11-20 yıl arası mesleki kıdem	,7319	,002*

P<0,05

Tablo 30 ve 31 birlikte incelendiğinde Tukey HSD testi sonucunda içsel faktörlerle ilgili farklılığın 21 yıl ve üzeri ile diğer kıdem grupları arasında olduğu ortaya çıkmıştır. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerle diğer kıdem grubundaki öğretmenler arasında anlamlı farklılık vardır. Bunun nedeni 21 ve üzeri kıdem grubundaki öğretmenlerin daha fazla içsel doyum aldığını söylemesidir.

Bu çalışmayı destekler nitelikteki bir çalışma, Ulusoy tarafından 1993 yılında yapılmıştır ve kıdemle birlikte iş doyumunun da arttığını ortaya koymuştur.

Bu araştırmada 21 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin daha doyumlular olmalarının sebebi mesleki bilgi, gelişme, deneyim ve kıdem düzeylerinin artması sonucu kendilerine daha fazla güvenmeleri ve yükselme imkanlarının artması olabilir.

Mesleki Kıdem - Yabancı İngilizce Öğretmenleri

Tablo 32, mesleki kıdem değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 32
Kıdeme Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin
İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart
Sapmaları

DOYUM TÜRLERİ	KIDEM	N	$\bar{X}$	S
İÇSEL	1-5 yıl arası mesleki kıdem	27	3,70	,7656
	6-10 yıl arası mesleki kıdem	21	3,58	,5038
	11-20 yıl arası mesleki kıdem	14	4,13	,6352
	21 yıl ve üzeri mesleki kıdem	7	3,75	,4859
	Toplam	69	3,76	,6607
DIŞSAL	1-5 yıl arası mesleki kıdem	27	3,35	,8518
	6-10 yıl arası mesleki kıdem	21	3,35	,6390
	11-20 yıl arası mesleki kıdem	14	3,62	,8632
	21 yıl ve üzeri mesleki kıdem	7	3,28	,5623
	Toplam	69	3,40	,7622

Tablo 32 incelendiğinde kıdeme göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Buna göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinden mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,70$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,35$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır. 6-10 yıl arası kıdeme sahip olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,58$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,35$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır. 11-20 yıl arası kıdeme sahip olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=4,13$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,62$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,75$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,28$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır.

Özel İlköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 33'te verilmiştir.

Tablo 33
Kıdeme Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Ve Sonuçları

		KT	SD	KO	F	p.
İÇSEL	Gruplar arası	2,701	3	,900	2,170	,100
	Gruplar içi	26,978	65	,415		
	Toplam	29,679	68			
DIŞSAL	Gruplar arası	,889	3	,296	,499	,684
	Gruplar içi	38,616	65	,594		
	Toplam	39,505	68			

P<0,05

Tablo 33 incelendiğinde kıdeme göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi ve sonuçları görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin içsel iş doyum ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri arasında P<0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu, mesleki kıdem değişkeninin yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir etki yapmadığını ortaya çıkarmıştır.

Okul Kıdemi- Türk İngilizce Öğretmenleri

Tablo 34, okul kıdemi değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 34
Şu Anda Çalıştığı Okuldaki Yıl Süresine Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine ilişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları

DOYUM TÜRLERİ	OKUL KIDEMİ	N	$\bar{X}$	S
İÇSEL	1-5 yıldır bu okulda	111	3,97	,6063
	6-10 yıldır bu okulda	23	3,91	,6185
	11-20 yıldır bu okulda	6	4,01	,5334
	21 yıl ve üzeri bu okulda	3	4,77	,1273
	Toplam	143	3,98	,6070
DIŞSAL	1-5 yıldır bu okulda	111	3,41	,7987
	6-10 yıldır bu okulda	23	3,14	,9336
	11-20 yıldır bu okulda	6	2,81	,7975
	21 yıl ve üzeri bu okulda	3	4,62	,1250
	Toplam	143	3,37	,8415

Tablo 34 incelendiğinde şu anda çalıştığı okuldaki yıl süresine göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Buna göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinden şu an çalıştığı okuldaki yıl süresi 1-5 yıl arası olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,97$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,41$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır. Şu an çalıştığı okuldaki yıl süresi 6-10 yıl arası olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,91$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,14$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır. Şu an çalıştığı okuldaki yıl süresi 11-20 yıl arası olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=4,01$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=2,81$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır. Şu an çalıştığı okuldaki yıl süresi 21 yıl ve üzeri olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=4,77$) “Çok Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=4,62$) “Çok Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır.

Özel İlköğretim okullarında çalışmakta olan Türk İngilizce öğretmenlerinin okul kıdemi değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 35'te verilmiştir.

Tablo 35
Şu Anda Çalıştığı Okuldaki Yıl Süresine Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Ve Sonuçları

		KT	SD	KO	F	p.
İÇSEL	Gruplar arası	2,008	3	,669	1,850	,141
	Gruplar içi	50,310	139	,362		
	Toplam	52,319	142			
DIŞSAL	Gruplar arası	7,987	3	2,662	3,998	,009*
	Gruplar içi	92,559	139	,666		
	Toplam	100,547	142			

P<0,05

Tablo 35 incelendiğinde şu anda çalıştığı okuldaki yıl süresine göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi ve sonuçları gözükmemektedir. Buna göre öğretmenlerin dışsal iş doyumlarına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. İçsel iş doyumlarına ilişkin görüşleri arasında ise P<0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Ortalamalar arasındaki farklılığın kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmıştır. Bu testle ilgili sonuçlar Tablo-36'da verilmiştir.

Tablo 36
Farkın Kaynağı İçin Tukey HSD Testi

			Ort. Fark (I-J)	Anlamlılık
Bağımlı Değişken	(I) KKIDEMI	(J) KKIDEMI		
DIŞSAL	1-5 yıldır bu okulda	6-10 yıldır bu okulda	,2711	,468
		11-20 yıldır bu okulda	,6053	,288
		21 yıl ve üzeri bu okulda	-1,2072	,056
	6-10 yıldır bu okulda	1-5 yıldır bu okulda	-,2711	,468

Tablo 36- Devamı

			Ort. Fark (I-J)	Anlamlılık
Bağımlı Değişken	(I) KKIDEMI	(J) KKIDEMI		
		11-20 yıldır bu okulda	,3342	,808
		21 yıl ve üzeri bu okulda	-1,4783	,017*
	11-20 yıldır bu okulda	1-5 yıldır bu okulda	-,6053	,288
		6-10 yıldır bu okulda	-,3342	,808
		21 yıl ve üzeri bu okulda	-1,8125	,009*
	21 yıl ve üzeri bu okulda	1-5 yıldır bu okulda	1,2072	,056
		6-10 yıldır bu okulda	1,4783	,017*
		11-20 yıldır bu okulda	1,8125	,009*

P<0.05

Tablo 35 ve 36 birlikte incelendiğinde Tukey HSD testi sonucunda dışsal faktörlerle ilgili farklılığın 21 yıl ve üzeri ile diğer okul kıdemi grupları arasında olduğu ortaya çıkmıştır. 21 yıl ve üzeri okul kıdemine sahip olan öğretmenlerle diğer okul kıdemi grubundaki öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bunun nedeni 21 ve üzeri okul kıdemi grubundaki öğretmenlerin daha fazla dışsal doyum aldığını söylemesidir.

Uzun süredir aynı okulda çalışıyor olmak hem öğretmenin okuldan hem de okulun öğretmenden memnun olduğu fikrini verir. İşgörenler, çalışmalarının ve bunun sonucunda elde ettikleri başarıların örgüt yöneticileri tarafından fark edilmesinden hoşlanırlar. Bu onların kendilerini örgütün önemli bir parçası olarak hissetmelerine neden olur ve onları örgüte bağlayarak performans ve iş doyumlarını artırır. Örgütün de onlara olan güveni artacağından daha fazla sorumluluğa sahip olabilirler. Bu araştırmada da 21 yıl ve üzeri bir zamandır aynı okulda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin fazla çıkması yukarıda bahsedilenlerin yanında kıdem artışıyla birlikte alınan ücretin artması olabilir.

Okul Kıdemi- Yabancı İngilizce Öğretmenleri

Tablo 37, okul kıdemi değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 37
Şu Anda Çalıştığı Okuldaki Yıl Süresine Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan
Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin
Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları

DOYUM TÜRLERİ	OKUL KIDEMİ	N	$\bar{X}$	S
İÇSEL	1-5 yıldır bu okulda	56	3,74	,6780
	6-10 yıldır bu okulda	9	3,72	,5303
	11-20 yıldır bu okulda	4	4,02	,7858
	Toplam	69	3,76	,6607
DIŞSAL	1-5 yıldır bu okulda	56	3,45	,7632
	6-10 yıldır bu okulda	9	3,18	,7657
	11-20 yıldır bu okulda	4	3,12	,7840
	Toplam	69	3,40	,7622

Tablo 37 incelendiğinde şu anda çalıştığı okuldaki yıl süresine göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Buna göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinden şu an çalıştığı okuldaki yıl süresi 1-5 yıl arası olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,74$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,45$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır. Şu an çalıştığı okuldaki yıl süresi 6-10 yıl arası olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,72$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,18$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır. Şu an çalıştığı okuldaki yıl süresi 11-20 yıl arası olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=4,02$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,12$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır.

Özel İlköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin okul kıdemi değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 38
Şu Anda Çalıştığı Okuldaki Yıl Süresine Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan
Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek
Yönlü Varyans Analizi Ve Sonuçları

		KT	SD	KO	F	p.
İÇSEL	Gruplar arası	,292	2	,146	,328	,721
	Gruplar içi	29,387	66	,445		
	Toplam	29,679	68			
DIŞSAL	Gruplar arası	,935	2	,468	,800	,454
	Gruplar içi	38,569	66	,584		
	Toplam	39,505	68			

$P < 0,05$

Tablo 38 incelendiğinde şu anda çalıştığı okuldaki yıl süresine göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi ve sonuçları görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin içsel iş doyum ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri arasında $P < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu, mesleki kıdem değişkeninin yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir etki yapmadığını ortaya çıkarmıştır.

Gelir- Türk İngilizce Öğretmenleri

Tablo 39, gelir değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 39
Gelire Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel
Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları

DOYUM TÜRLERİ	GELİR	N	$\bar{X}$	S
İÇSEL	\$500-\$1000	91	3,91	,6591
	\$1000-\$1500	47	4,10	,5029
	\$1500 ve üzeri	5	4,10	,3084
	Toplam	143	3,98	,6070

Tablo 39- Devamı

		N	$\bar{X}$	S
DIŞSAL	\$500-\$1000	91	3,28	,8751
	\$1000-\$1500	47	3,52	,7916
	\$1500 ve üzeri	5	3,67	,3708
	Toplam	143	3,37	,8415

Tablo 39 incelendiğinde gelire göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Buna göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinden aylık geliri \$500-\$1000 arası olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,91$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,28$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır. Aylık geliri \$1000-\$1500 arası olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=4,10$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,52$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır. Aylık geliri \$1500 ve üzeri olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=4,10$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,67$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır.

Özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan Türk İngilizce öğretmenlerinin gelir değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 40’te verilmiştir.

Tablo 40
Gelire Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Ve Sonuçları

		KT	SD	KO	F	p.
İÇSEL	Gruplar arası	1,207	2	,603	1,652	,195
	Gruplar içi	51,112	140	,365		
	Toplam	52,319	142			
DIŞSAL	Gruplar arası	2,249	2	1,125	1,602	,205
	Gruplar içi	98,297	140	,702		
	Toplam	100,547	142			

P<0.05

Tablo 40 incelendiğinde gelire göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi ve sonuçları gözükmemektedir. Buna göre öğretmenlerin içsel iş doyum ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri arasında $P < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu, gelir değişkeninin Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir etki yapmadığını ortaya çıkarmıştır.

Gelir- Yabancı İngilizce Öğretmenleri

Tablo 41, gelir değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 41
Gelire Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları

DOYUM TÜRLERİ	GELİR	N	$\bar{X}$	S
İÇSEL	\$500-\$1000 arası	8	3,47	,4813
	\$1000-\$1500 arası	38	3,63	,6914
	\$1500 ve üzeri	23	4,06	,5616
	Toplam	69	3,76	,6607
DIŞSAL	\$500-\$1000 arası	8	3,23	,5568
	\$1000-\$1500 arası	38	3,36	,8969
	\$1500 ve üzeri	23	3,52	,5615
	Toplam	69	3,40	,7622

Tablo 41 incelendiğinde gelire göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Buna göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinden aylık geliri \$500-\$1000 arası olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,47$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,23$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır. Aylık geliri \$1000-\$1500 arası olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,63$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,36$) olduğu anlaşılmaktadır. Aylık

geliri \$1500 ve üzeri olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=4,06$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,52$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır.

Özel İlköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin gelir değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 42’de verilmiştir.

Tablo 42
Gelire Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Ve Sonuçları

		KT	SD	KO	F	p.
İÇSEL	Gruplar arası	3,430	2	1,715	4,312	,017*
	Gruplar içi	26,249	66	,398		
	Toplam	29,679	68			
DIŞSAL	Gruplar arası	,637	2	,318	,540	,585
	Gruplar içi	38,868	66	,589		
	Toplam	39,505	68			

P<0,05

Tablo 42 incelendiğinde gelire göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi ve sonuçları gözükmemektedir. Buna göre öğretmenlerin içsel iş doyumlarına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri arasında ise P<0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Ortalamalar arasındaki farklılığın kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmıştır. Bu testle ilgili sonuçlar Tablo-43’te verilmiştir.

Tablo 43
Farkın Kaynağı İçin Tukey HSD Testi

			Ort. Fark (I-J)	P
Bağımlı Değişken	(I) GELİR	(J) GELİR		
İÇSEL	\$500-\$1000	\$1000-\$1500	-,1546	,804
		\$1500 ve üzeri	-,5897	,066
	\$1000-\$1500	\$500-\$1000	,1546	,804
		\$1500 ve üzeri	-,4351	,030*

Tablo 43- Devamı

			Ort. Fark (I-J)	P
Bağımlı Değişken	(I) GELİR	(J) GELİR		
	\$1500 ve üzeri	\$500-\$1000	,5897	,066
		\$1000-\$1500	,4351	,030*
DIŞSAL	\$500-\$1000	\$1000-\$1500	-,1308	,900
		\$1500 ve üzeri	-,2928	,624
	\$1000-\$1500	\$500-\$1000	,1308	,900
		\$1500 ve üzeri	-,1620	,705
	\$1500 ve üzeri	\$500-\$1000	,2928	,624
		\$1000-\$1500	,1620	,705

P<0.05

Tablo 42 ve 43 birlikte incelendiğinde Tukey HSD testi sonucunda içsel faktörlerle ilgili farklılığın \$1500 ve üzeri ile diğer gelir grupları arasında olduğu ortaya çıkmıştır. \$1500 ve üzeri gelir grubunda olan öğretmenlerle diğer gelir grubundaki öğretmenler arasında anlamlı farklılık vardır. Bunun nedeni \$1500 ve üzeri gelir grubundaki öğretmenlerin daha fazla içsel doyum aldığını söylemesidir.

Bu çalışmayı destekler nitelikteki bir çalışma, Erdoğan tarafından 1999 yılında yapılmıştır ve ücretin yükselmesiyle birlikte doyumunda arttığını ortaya koymaktadır.

Erdoğan'ın ve bu araştırmanın aksine, Karagöl'ün 1997 yılında yaptığı çalışma sonucunda düşük ücret alan öğretmenler doyumludur iken, yüksek ücret alan öğretmenlerin doyumsuzluk seviyesine yakın oldukları ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmanın sonucuna göre ise yüksek ücret alan öğretmenler düşük ücret alanlardan daha doyumludur. Özel okullarda çalışan yabancı İngilizce öğretmenleri genelde Türk İngilizce öğretmenlerinden daha fazla maaş almaktadır. Ancak bazı okullarda onlarla eşit ücret almaları veya yakın çevrelerindeki arkadaşlarının başka okullarda kendilerinden daha fazla ücret aldığını bilmeleri buradaki farklılığın nedeni olabilir.

Hizmetiçi Eğitim Sayısı- Türk İngilizce Öğretmenleri

Tablo 44, hizmetiçi eğitim sayısı değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 44
Hizmetiçi Eğitime Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları

DOYUM TÜRLERİ	HİZMETİÇİ EĞİTİM	N	$\bar{X}$	S
İÇSEL	1-5 seminere katılmış	27	3,97	,7142
	6-10 seminere katılmış	24	4,01	,6424
	11-20 seminere katılmış	28	4,03	,5640
	21 ve üzeri seminere katılmış	64	3,95	,5752
	Toplam	143	3,98	,6070
DIŞSAL	1-5 seminere katılmış	27	3,64	,8421
	6-10 seminere katılmış	24	3,71	,8482
	11-20 seminere katılmış	28	3,41	,7840
	21 ve üzeri seminere katılmış	64	3,11	,7945
	Toplam	143	3,37	,8415

Tablo 44 incelendiğinde hizmet içi eğitime göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Buna göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinden ELT ile ilgili 1-5 arası hizmet içi eğitime katılmış olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,97$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,64$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır. ELT ile ilgili 6-10 arası hizmet içi eğitime katılmış olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=4,01$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,71$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır. ELT ile ilgili 11-20 arası hizmet içi eğitime katılmış olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=4,03$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,41$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır. ELT ile ilgili 21 ve üzeri hizmet içi eğitime katılmış olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,95$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,11$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır.

Özel İlköğretim okullarında çalışmakta olan Türk İngilizce öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim sayısı değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 45'te verilmiştir.

Tablo 45
Hizmetiçi Eğitime Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Türk İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Ve Sonuçları

		KT	SD	KO	F	p.
İÇSEL	Gruplar arası	,132	3	4,395E-02	,117	,950
	Gruplar içi	52,187	139	,375		
	Toplam	52,319	142			
DIŞSAL	Gruplar arası	9,194	3	3,065	4,663	,004*
	Gruplar içi	91,353	139	,657		
	Toplam	100,547	142			

P<0.05

Tablo 45 incelendiğinde hizmetiçi eğitim sayısına göre özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi ve sonuçları gözükmemektedir. Buna göre öğretmenlerin dışsal iş doyumlarına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. İçsel iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri arasında ise P<0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Ortalamalar arasındaki farklılığın kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmıştır. Bu testle ilgili sonuçlar Tablo-46'da verilmiştir.

Tablo 46
Farkın Kaynağı İçin Tukey HSD Testi

			Ort. Fark (I-J)	Anlamlılık
Bağımlı Değişken	(I) HİE	(J) HİE		
DIŞSAL	1-5 seminare katılmış	6-10 seminare katılmış	-6,5394E-02	,992
		11-20 seminare katılmış	,2330	,711
		21 ve üzeri seminare katılmış	,5349	,021*
	6-10 seminare katılmış	1-5 seminare katılmış	6,539E-02	,992

Tablo 46- Devamı

			Ort. Fark (I-J)	Anlamlılık
Bağımlı Değişken	(I) HİE	(J) HİE		
		11-20 seminare katılmış	,2984	,548
		21 ve üzeri seminare katılmış	,6003	,011*
	11-20 seminare katılmış	1-5 seminare katılmış	-,2330	,711
		6-10 seminare katılmış	-,2984	,548
		21 ve üzeri seminare katılmış	,3019	,354
	21 ve üzeri seminare katılmış	1-5 seminare katılmış	-,5349	,021*
		6-10 seminare katılmış	-,6003	,011*
		11-20 seminare katılmış	-,3019	,354

P<0.05

Tablo 45 ve 46 birlikte incelendiğinde Tukey HSD testi sonucunda dışsal faktörlerle ilgili farklılığın 21 ve üzeri ile 6-10, 1-5 hizmetiçi eğitim sayısı grupları arasında olduğu ortaya çıkmıştır. 21 ve üzeri ile 6-10, 1-5 hizmetiçi eğitim sayısı grubunda olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık vardır. Bunun nedeni 21 ve üzeri hizmetiçi eğitim sayısı grubundakilerin diğer gruptakilerden daha az dışsal doyum aldıklarını söylemeleridir

Bu çalışmada 21 ve üzeri sayıda seminare katılan öğretmenlerdeki kararsızlığın sebebi daha çok eğitim almış olmalarına rağmen, işlerine verdikleri önemin, harcadıkları performansın maddi ve manevi karşılığını alamadıklarını düşünmeleri ve bulundukları mevkiyi beğenmiyor olmaları olabilir.

Hizmetiçi Eğitim Sayısı- Yabancı İngilizce Öğretmenleri

Tablo 47, hizmetiçi eğitim sayısı değişkenine göre özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 47
Hizmetiçi Eğitime Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapmaları

DOYUM TÜRLERİ	HİZMETİÇİ EĞİTİM	N	$\bar{X}$	S
İÇSEL	0 seminere katılmış	5	3,63	,6363
	1-5 seminere katılmış	20	3,70	,8379
	6-10 seminere katılmış	13	3,92	,5033
	11-20 seminere katılmış	11	3,94	,4934
	21 ve üzeri seminere katılmış	20	3,63	,6507
	Toplam	69	3,76	,6607
DIŞSAL	0 seminere katılmış	5	3,55	,9585
	1-5 seminere katılmış	20	3,40	,9300
	6-10 seminere katılmış	13	3,45	,6780
	11-20 seminere katılmış	11	3,57	,3884
	21 ve üzeri seminere katılmış	20	3,23	,7726
	Toplam	69	3,40	,7622

Tablo 47 incelendiğinde hizmet içi eğitime göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaları görülmektedir. Buna göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinden ELT ile ilgili hiç hizmet içi eğitime katılmamış olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,63$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,55$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır. ELT ile ilgili 1-5 arası hizmet içi eğitime katılmış olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,70$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,40$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır. ELT ile ilgili 6-10 arası hizmet içi eğitime katılmış olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,92$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,45$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır. ELT ile ilgili 11-20 arası hizmet içi eğitime katılmış olanların içsel iş

doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,94$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,57$) “Memnunum” olduğu anlaşılmaktadır. ELT ile ilgili 21 ve üzeri hizmet içi eğitime katılmış olanların içsel iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ($\bar{X}=3,63$) “Memnunum”, dışsal iş doyum düzeylerine göre ortalamalarının ise ($\bar{X}=3,23$) “Kararsızım” olduğu anlaşılmaktadır.

Özel İlköğretim okullarında çalışmakta olan yabancı İngilizce öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim sayısı değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 48’de verilmiştir.

Tablo 48
Hizmetiçi Eğitime Göre Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yabancı İngilizce Öğretmenlerinin İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Ve Sonuçları

		KT	SD	KO	F	p.
İÇSEL	Gruplar arası	1,201	4	,300	,675	,612
	Gruplar içi	28,479	64	,445		
	Toplam	29,679	68			
DIŞSAL	Gruplar arası	1,030	4	,257	,428	,788
	Gruplar içi	38,475	64	,601		
	Toplam	39,505	68			

P<0.05

Tablo 48 incelendiğinde hizmetiçi eğitime göre özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi ve sonuçları gözükmemektedir. Buna göre öğretmenlerin içsel iş doyum ve dışsal iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri arasında P<0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu, hizmetiçi eğitim sayısı değişkeninin yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir etki yapmadığını ortaya çıkarmıştır.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler yer almaktadır.

Sonuçlar

Araştırmada özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesine çalışılmıştır. Bu doğrultuda altı alt amaca cevap aranmıştır. Anket uygulama yolu ile elde edilen bulgular sekiz alt amaca yönelik yorumlanmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeyine yönelik görüşlerinde en olumlu düşünceleri yaptıkları işin onları her zaman meşgul etmesidir. Yaptıkları işin vicdani bir sorumluluk taşıma şansını onlara vermesi ise içsel iş doyumuna yönelik verilen cevaplar arasında en düşük değeri almıştır. Yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyumuna yönelik görüşleri memnunuz düzeyindedir.
2. Dışsal faktörler açısından ise çalışma şartları yabancı İngilizce öğretmenlerinin işlerinde en mutlu oldukları maddedir. Dışsal iş doyumunu düşüren en olumsuz düşünce ise işleriyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması konusundadır. Yabancı İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyumuna yönelik görüşlerine bakıldığında memnun olduklarını söylemek olanaklıdır.
3. Türk İngilizce öğretmenleri arasında içsel iş doyumunu açısından en yüksek değeri kendilerinin başkaları için bir şeyler yapabildiklerini hissetmeleri maddesi almıştır. İçsel iş doyum düzeyinin en düşük olduğu madde ise yaptıkları işin onlara garantili bir gelecek sağlaması hakkındaki düşünceleridir. Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyumuna yönelik görüşleri memnunuz düzeyindedir.
4. Türk İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyum düzeylerinin en yüksek çıktığı madde çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmasıdır. En düşük çıkan değer ise ücret hakkındaki düşüncelerinden kaynaklanmaktadır.

5. Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin kendi içinde ve aralarında içsel iş doyum düzeyleri ve dışsal iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında Türk İngilizce öğretmenlerinin de kendi içlerinde içsel iş doyum düzeylerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yabancı İngilizce öğretmenlerinin ise kendi içlerinde dışsal iş doyum düzeylerinin içsel iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kendi aralarında ise özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeyleri yabancı İngilizce öğretmenlerinin hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksektir.
6. Bireysel özelliklere göre bir karşılaştırma yapıldığında içsel ve dışsal faktörler açısından özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında cinsiyet yönünden anlamlı bir farklılık yoktur.
7. Yine benzer şekilde, içsel ve dışsal faktörler açısından özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre evliler ile bekarlar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.
8. Yaş değişkenine göre ise özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin yaş grupları arasında dışsal iş doyum yönünden aralarında anlamlı bir farklılık görülmemiş iken, içsel iş doyum düzeyleri açısından “41 ve üzeri” ve “31-40” yaş grubundaki Türk İngilizce öğretmenleri ile diğer yaş grubundaki öğretmenlerden kaynaklanan bir farklılık söz konusudur. “41 ve üzeri” ile “31-40” yaş grubundaki Türk İngilizce öğretmenlerinin diğer yaş grubundaki öğretmenlerden içsel iş doyum düzeyleri daha yüksektir. Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin yaş grupları arasında içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.
9. Öğrenim durumu değişkenine göre ise özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin öğrenim grupları arasında içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılık görülmemiştir.
10. Mesleki kıdem değişkenine göre ise özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin kıdem grupları arasında dışsal iş doyum yönünden aralarında anlamlı farklılık görülmemiş iken, içsel iş doyum düzeyleri açısından “21 ve üzeri” kıdem grubundaki Türk İngilizce öğretmenleri ile diğer kıdem grubundaki öğretmenler arasında bir farklılık söz konusudur. “21 ve üzeri” kıdem grubundaki Türk İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeyleri diğer kıdem grubundaki öğretmenlerin içsel

iş doyum düzeylerinden daha yüksektir. Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin kıdem grupları arasında içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

11. Okul kıdemi değişkenine göre ise özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin okul kıdemi grupları arasında içsel iş doyumunu yönünden aralarında anlamlı farklılık görülmemiş iken, dışsal iş doyum düzeyleri açısından “21 ve üzeri” ile diğer okul kıdemi grubundaki Türk İngilizce öğretmenleri arasında bir farklılık söz konusudur. “21 ve üzeri” okul kıdemi grubundaki Türk İngilizce öğretmenlerinin dışsal iş doyum düzeyleri, diğer okul kıdemi grubundakilerin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksektir. Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin okul kıdemi grupları arasında içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılık görülmemiştir.
12. Gelir değişkenine göre ise özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin gelir grupları arasında içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin gelir grupları arasında dışsal iş doyumunu yönünden aralarında anlamlı farklılık görülmemiş iken, içsel iş doyum düzeyleri açısından “\$1500 ve üzeri” ile diğer gelir grubundaki yabancı İngilizce öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. “\$1500 ve üzeri” gelir grubundaki yabancı İngilizce öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeyleri, gelir grubundakilerin içsel iş doyum düzeylerinden daha yüksektir.
13. Hizmetiçi eğitim sayısı değişkenine göre ise özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim sayısı grupları arasında içsel iş doyumunu yönünden aralarında anlamlı farklılık görülmemiş iken, dışsal iş doyum düzeyleri açısından “1-5”, “6-10” ve “21 ve üzeri” ile diğer hizmetiçi eğitim sayısı grubundaki Türk İngilizce öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. “21 ve üzeri” hizmetiçi eğitim sayısı grubundakilerin dışsal iş doyum düzeyleri diğer hizmetiçi eğitim sayısı grubundakilerin dışsal iş doyum düzeylerinden daha düşüktür. Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim sayısı grupları arasında içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Öneriler

İş doyumsuzluğuna sebep olan nedenler tespit edildikten sonra iş doyumsuzluğu sorununun çözümlenebilmesi için şu önerilerde bulunabiliriz:

- 1) Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı İngilizce öğretmenleri yaptıkları işin vicdani bir sorumluluk taşıma şansını onlara vermesi konusunda olumsuz görüş belirtmişlerdir. Okul yöneticileri bu memnuniyetsizliklerinin giderilmesi için gerekli önlemleri almalıdır.
- 2) Özel ilköğretim okullarında çalışan yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin işleriyle ilgili alınan kararlara katılmalarına izin verilmelidir.
- 3) Özel okul yöneticileri okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin ücretlerinin iyileştirilmesine yönelik bir politika izlemelidir.
- 4) Özel ilköğretim okullarında çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin işlerinin gelecek garantisi olmaması konusundaki sıkıntılarının giderilmesi için çözüm yolları aranmalıdır.
- 5) Öğretmenlerin mesleklerinde yükselebilmeleri kolaylaştırılmalı, adil ve performansa dayalı bir terfi sistemi getirilmelidir.
- 6) Yönetimin öğretmenlerin yaptığı işe karşı daha duyarlı olması ve onların başarılarına önem verdiğini göstermesi gerekmektedir
- 7) Değişik öğretim seviyelerindeki yabancı ve Türk İngilizce öğretmenlerin iş doyumları arasında farklılık olup olmadığı yapılacak başka araştırmalarla ortaya çıkarılmalıdır.

EKLER

EK - 1 Minnesota İş Doyum Anketi'nin Türkçe Formu.

EK - 2 Minnesota İş Doyum Anketi'nin İngilizce Formu.

EK - 3 Cronbach-Alpha Test.

EK - 1 Minnesota İş Doyum Anketi'nin Türkçe Formu

Kişisel Bilgi Formu

Sayın meslektaşım,

Bilindiği gibi her mesleğin kendine göre bir takım zorluklarının yanında, kişileri mutlu eden birçok yönleri de bulunmaktadır.

Bu anketin amacı “Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’ne sunulacak olan Türkiye’de Yaşayan Yabancı ve Türk İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumu” konulu Yüksek Lisans Tezi için bilgi toplamaktır. Sizin ve diğer birçok meslektaşımın yardımları sayesinde bu meslekte memnuniyet duyulan ve duyulmayan noktaları açığa çıkarabileceğimizi umuyorum.

Bu anketin değeri, anketteki her maddeyi cevaplandırmada göstereceğiniz samimiyet ve dikkate bağlıdır. Elde edilen bilgiler, bilimsel amaçlar çerçevesinde topluca bilgisayarda değerlendirileceği için ankete isim yazmayınız.

Anket iki bölümden oluşmakta olup I. Form kişisel bilgiler, II. Form iş doyumunu ölçmek için hazırlanmıştır. Cevaplandırılması ortalama 10 dakika sürmektedir.

Soruları dikkatle okumanızı ve değerlendirmenizi, özenle yapmanızı temenni eder, değerli zamanınızı aldığım için özür diler, yardımlarınız için teşekkür ederim.

NOT: Anketinizin değerlendirmeye girebilmesi için lütfen boş madde bırakmayınız.

Yasemin Akgün

Yıldız Teknik Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrencisi

Aşağıda soruların karşısına sizce uygun olan cevapları (X) ile veya ilgili yerleri yazı ile doldurunuz.

1.Cinsiyetiniz:

Kadın () Erkek ()

2.Medeni Durumunuz:

Evli () Bekar ()

3.Yaşınız:

20-25 () 26-30 () 31-40 () 41 ve üzeri ()

4. Eğitim Durumunuz:

Yüksek Okul (eğitim Enstitüsü, Yüksek Öğr. Okulu vb.): ()

Üniversite () Lisans üstü () Doktora ()

5.Kaç yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz?

1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-20 yıl () 21 yıl ve üzeri ()

6. Kaç yıldır bu okulda görev yapıyorsunuz?

1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-20 yıl () 21 yıl ve üzeri ()

7. Aylık geliriniz nedir?

\$500-\$1000 () \$1000-\$1500 () \$1500 ve üzeri ()

8. Branşınızla ilgili katıldığınız hizmet içi eğitimlerin sayısı nedir?

0 () 1-5 () 6-10 () 11-20 () 21 ve üzeri ()

Minnesota İş Doyumu Anketi

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşınıza (X) işareti ile belirtiniz.

Her cümleye cevap verirken "Bu yönden işimden ne derece memnunuz?" diye kendinize sorunuz.

HMD'nin anlamı: Hiç memnun değilim.

MD'nin anlamı : Memnun değilim.

K'nın anlamı : Kararsızım.

M'nin anlamı : Memnunuzum.

ÇM'nin anlamı : Çok memnunuzum.

Lütfen aşağıda yer alan ifadelerin tümünü ilk sayfadaki açıklamalar ve örneğe uygun biçimde cevaplandırınız.

Mesleğimden	Memnuniyet derecesi				
	Hiç Memnun Değil	Memnun Değil	Kararsız	Memnun	Çok Memnun
	1	2	3	4	5
1 Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2 Bağımsız çalışma imkanının olmasından					
3 Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olmasından					
4 Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					

5	Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından					
6	Yönetimin karar verme yeteneği bakımından					
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden					
8	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından					
10	Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden					
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14	Terfi imkânının olması yönünden					
15	Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliğini bana vermesi açısından					
16	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından					
19	Yaptığım iş açısından takdir edilmem açısından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

EK - 2 Minnesota İş Doyum Anketi'nin İngilizce Formu

Personal Information Form

This questionnaire will be used in order to collect anonymous data to be used in a scientific research project by a master student in Yıldız Technical University.

Thank you very much for your contribution.

1. Sex:

Male () Female ()

2. Marital Status:

Married () Single ()

3. Age:

20-25 () 26-30 () 31-40 () 41 and over ()

4. Education:

University () B. Ed. () Univ.+TEFL Cert. () M.A/ Ph. D ()

5. Experience in job:

1-5 years () 6-10 years () 11-20 years () 21 years and more ()

6. Experience in this school

1-5 years () 6-10 years () 11-20 years () 21 years and more ()

7. Monthly salary:

\$500-\$1000 () \$1000-\$1500 () \$1500 and more ()

8. Number of seminars about ELT you have joined:

0 () 1-5 () 6-10 () 11-20 () 21 and more ()

The Minnesota Job Satisfaction Questionnaire Form

Ask yourself: How satisfied am I with this aspect of my job?

Very.Sat. : Means I am very satisfied with this aspect of my job.

Sat. : Means I am satisfied with this aspect of my job.

N. : Means I can not decide whether I am satisfied or not with this aspect of my job.

Dissat. : Means I am dissatisfied with this aspect of my job.

Very Dissat. : Means I am very dissatisfied with this aspect of my job.

On my present job, this is how I feel about....					
	1 Very Dissatisfied	2 Dissatisfied	3 Neutral	4 Satisfied	5 Very Satisfied
1 Being able to keep busy all the time					
2 2.The chance to work alone on the job					
3 3. The chance to be able to do different things from time to time					
4 4.The chance to be "somebody" in the community					
5 The way my boss handles his man					
6 The competence of my supervisor in making decisions					
7 Being able to do things that do not go against my conscience					
8 The way my job provides for steady employment					
9 The chance to do things for the other people					
10 The chance to tell people what to do					
11 The chance to do something that makes use of my agabeylities					
12 The way school policies are put into practice					
13 My pay and the amount of work I do					
14 The chances for advancement on this job					
15 The freedom to use my own judgement					
16 The chance to try my own methods of doing the job					
17 The working conditions					
18 The way my co-workers get along with eachother					
19 The praise I get for doing a good job					
20 The feeling of accomplishment I get from the job					

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 567
KONU : Anket(Yasemin AKGÜN)

26./03/2004

VALİLİK MAKAMINA

- İLGİ** : a) Millî Eğitim Bakanlığının 20.01.1988 ve Basın Halkla İlişkiler Müşavirliğinin 610.BHİŞ.123 sayılı emri.
b) Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 26.02.2004 tarih ve 115 sayılı yazısı.
c) İlköğretim Müfettişleri Başkanlığının 22.03.2004 gün ve 605 sayılı yazısı.

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden Yasemin AKGÜN' ün "**Türkiye'de Yaşayan Yabancı Öğretmenlerin İş Doyumu**" konulu uygulama tez çalışmalarını yapmak istediği ile ilgili İLGİ(b) yazı ve ekleri Müfettişlerce incelenerek İLGİ (c) yazıları ile **Anket Formunun 1.sorusu "Çalıştığınız Okulun Adı" ile 2.sorusundaki "Çalıştığınız Kurum Statüsü:Resmi Okul() Özel Okul () ifadeleri çıkarıldıktan sonra uygun olacağı** bildirilmektedir.

Adı geçeninin yukarıda belirtilen konuda İLGİ (a) Bakanlık Emri Esasları dahilinde 2003-2004 öğretim yılında araştırmayı yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Ömer BALIBEY
Millî Eğitim Müdürü

EKLER :

- EK-1-İLGİ (b) yazı ve ekleri.
2-İLGİ (c) Müfettiş raporu)

OLUR
26.03.2004

Ali SÖZEN
Vali a.
Vali Yardımcısı



NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526 13 82

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 590
KONU : Anket(Yasemin AKGÜN)

30../03/2004

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ REKTÖRLÜĞÜNE

- İLGİ :** a) Valilik Makamının 26.03.2004 tarih ve 567 sayılı Oluru.
b) Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 26.02.2004 tarih ve 115 sayılı yazısı.

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden Yasemin AKGÜN' ün "Türkiye'de Yaşayan Yabancı Öğretmenlerin İş Doyumu" konulu uygulama tez çalışmalarını Anket Formunun 1.sorusu "Çalıştığınız Okulun Adı" ile 2.sorusundaki "Çalıştığınız Kurum Statüsü:Resmi Okul() Özel Okul ()ifadeleri çıkarıldıktan sonra yapmak istediği İLGİ(a)Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin 2003-2004 öğretim yılında İLGİ Valilik Oluru doğrultusunda İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin bilgisinden sonra Okul Müdürlüklerine gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2(iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne bilgi verilmesini arz ederim.

Bilgilerinize arz ederim.



Tamer HORASAN
Müdür a.
Müdür Yardımcısı v.

EKLER :

- Ek-1-İLGİ (b) yazı ve ekleri.
2-İLGİ (a) Valilik Oluru



NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres :İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526 13 82

EK - 3 Cronbach-Alpha Test

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
S1	63,0047	298,9431	,6254	,9519
S2	62,6792	294,5127	,6819	,9511
S3	62,6651	291,2570	,7497	,9501
S4	62,4151	293,7795	,7378	,9503
S5	62,7500	300,1979	,6546	,9515
S6	62,9292	296,2272	,6990	,9508
S7	62,4009	298,2034	,7066	,9508
S8	63,0472	297,4575	,6401	,9517
S9	62,2264	289,6831	,7675	,9498
S10	62,1509	293,3989	,7756	,9498
S11	62,2217	288,4767	,8286	,9489
S12	62,4953	301,8720	,6736	,9513
S13	63,2594	310,1456	,3694	,9553
S14	63,0472	309,4385	,4367	,9542
S15	62,7689	292,9653	,7750	,9497
S16	62,5189	289,2650	,8177	,9490
S17	62,8679	297,0725	,6985	,9509
S18	62,5708	292,2841	,7214	,9505
S19	62,8113	296,2581	,6637	,9514
S20	62,4528	289,2632	,8195	,9490

Reliability Coefficients

N of Cases = 212,0

N of Items = 20

Alpha = ,9533

KAYNAKÇA

- Abbas, Ali and Mohamed Al-Shaskis. "Hierarchy of Needs Among School Administrators in Saudi Arabia". **Journal of Social Psychology**. Vol: 127, No: 2, 1986. ss.183-189.
- Akat, İlder Ve Nurel Üner. **İşletme Yönetimi**. İkinci Baskı. İzmir: Doğruluk Matbaacılık, 1993.
- Altaş, Ayşe. "Türk Eğitim ve Endüstri Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeylerinin Analizi" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: ODTÜ Eğitim Fakültesi, 1992.
- Ataman, Göksel. **İşletme Yönetimi**. İstanbul: Türkmen Kitabevi, 2001.
- Aydın, Mustafa. **Çağdaş Eğitim Denetimi**. 3. Baskı, Ankara: Personel Eğitim Merkezi Yayını, 1993.
- Aydın, Mustafa. **Eğitim Yönetimi**. Altıncı Baskı, Ankara: Hatiboğlu Yayınevi, 2000.
- Balcı, Ali. "Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu". Yayınlanmamış Doktora Tezi. A. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1985.
- Başaran, İbrahim Ethem. **Yönetim**. Ankara: Feryal Matbaası, 2000.
- Bayraktar, Şebnem. "Job Satisfaction of Instructors of English at Private and State Universities in Turkey". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1996.
- Baysal, Can ve Erdal Tekarslan. **Davranış Bilimleri**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 275, 1998.
- Boardmak, Flandoph Melvin. "The Relationship Between Life Satisfaction Among Teachers in Four Midwestern States". **Dissertation Abstracts International**. Vol: 46, No: 12, 1986. ss.3689-A.
- Bogler, Ronit. "Two Profiles of Schoolteachers: a Discriminant Analysis of Job Satisfaction". **Teaching and Teacher Education** 18, 2002. ss. 665-673.
- Bradley, Don E. and James A. Roberts. "Self-Employment and Job Satisfaction: Investigating the Role of Self-Efficacy, Depression, and Seniority". **Journal of Small Business Management**. Vol: 42, No: 1, 2004. ss.37-58.
- Can, Halil. **Organizasyon ve Yönetim**. Beşinci Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi, 1999.
- Catt, Stephen E. and Donald's Miller. **Supervision Working with People**. Second Edition. Boston: Richard D. Irwin Inc., 1991.
- Chapman, David W. ve Malcolm A. Lowther. "Teachers Satisfaction with Teaching". **Journal of Educational Research**. Vol: 75, No: 4, 1972. ss.241-247.

- Cummings, Maurice W. **The Theory and Practice of Personal Management**. London: Heinemann Ltd., 1968.
- Çelik, Vehbi. “Teknik Öğretmenlerin İş Doyumu Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 1987.
- Çetinkanat, Canan. **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu**. Ankara: Anı Yayıncılık, 2000.
- Davis, Keith. **İşletmede İnsan Davranışı Örgütsel Davranış**. Çev. Kemal Tosun. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:3028, 1984.
- Demirtaş, Hasan ve Hasan Güneş. **Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü**. Ankara: Anı Yayıncılık, 2002.
- Dubrin, Andrew J. **Individual and Organizational Effectiveness**. London: Printice-Hall Inc., 1994.
- Erdoğan, İlhan. **İşletmelerde Davranış**. İstanbul: Beta Basım ve Yayın Hizmetleri, 1994.
- Erdoğan, İlhan. **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, 1999.
- Eren, Erol. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. Altıncı Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım, 2000.
- Ergun, Turgay. “Yönetim Psikolojisi II,” Yönetim Psikolojisi II Ulusal Sempozyumuna Sunulan Bildiriler- Yorumlar- Tartışmalar (16-19 Kasım 1981). Ankara: Sevinç Matbaası, 1982.
- Eroğlu, Feyzullah. **Davranış Bilimleri**. İstanbul: Beta Yayıncılık, 1995.
- Evans, Linda. “Understanding Teacher Morale and Job Satisfaction”. **Teaching and Teacher Education**. Vol: 13, No: 8, 1997. ss.831-845.
- Fındıkçı, İlhami. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. 2. Baskı, İstanbul:Alfa Basım Yayın Dağıtım, 2000.
- Gismondi, Haser, Shelly and Ilham Nasser. “Teacher Job Satisfaction in a Year- Round School”. **Educational Leadership**. Vol: 60, No: 8, 2003. ss.65-68.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. **Behaviour in Organizations**. Sixth Edition. Prentice Hall International Inc., 1997.
- Hauser, Paula. “The Self-Esteem of Regular and Special Education Elementary Teachers as Related to Job Satisfaction”. **Dissertation Abstracts International**. Vol: 43, No: 106, 1982. ss.86.
- İncir, Gülten. **Çalışanların İşdoyumu Üzerine Bir İnceleme**. Ankara: MPM Yayınları, 1990.

- Jepsen, Developmental Perspective: Exploring Choice-Job Matches at Two Career Stages". **The Career Development Quarterly**. Vol. 52, 2, 2003. ss. 162-179.
- Kabadayı, Reşide. "Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışı ve Öğretmenlerin Güdülenmesi". Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 1982.
- Kaiser, Jeffrey S. "Motivation, Deprivation. No Reason to Stay," **Journal of Teacher Education**. Vol. 32, 5, 1981. ss.41.
- Karagöl, Kemal. "Job Satisfaction of English Teachers in İstanbul". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997.
- Kaya, Yahya Kemal. **Eğitim Yönetimi**. Yedinci Baskı. Ankara: Bilim Yayıncılık, 1999.
- Kaynak, Tuğray. **Organizasyonel Davranış ve Yönlendirmesi**. İstanbul: Alfa Yayıncılık, 2000.
- Kılıç, Bilge. "Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Y. T. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002.
- Koçel, Tamer. **İşletme Yöneticiliği**. Gözden Geçirilmiş Sekizinci Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım, 2001.
- Kolasa, Blair J. **İşletmeler için Davranış Bilimlerine Giriş**. Çev. Kemal Tosun. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:42, 1969.
- Milliyet Gazetesi. "Öretmen Bunalımında," Eğitim Servisi. 4 Kasım, s. 12, 1988.
- Minibaş, Jale. "Özel ve Devlet İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon Yönü ile İlişkisi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1990.
- Oshagbemi, Titus. "Job Satisfaction and Dissatisfaction in Higher Education". **Educating & Training**. Vol.39, 8/9, 1996. ss. 354-359.
- Özdayı, Nurhayat. "Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi,". Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1990.
- Özgüven, İbrahim Ethem. **Endüstri Psikolojisi**. Ankara: Pdrem Yayınları, 2003.
- Paknadel, Canan. "Örgütsel İklim ve İş Doyumu" Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1988.
- Robbins, Stephen P. **Organizational Behaviour**. Tenth Edition. Pearson Education International, 2003.

- Rosenfeld, Robert H. and David C. Wilson. **Managing Organizations**. Second Edition. United Kingdom: McGraw-Hill Publishing Company, 1999.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Melek Tüz. **Örgütsel Psikoloji**. Bursa: Alfa Basım Yayım Dağıtım, 1998.
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt and Richard N. Osborn. **Organizational Behaviour**. Sixth Edition. John Wiley & Sons Inc., 1997.
- Scott, Catherine and Steve Dinham. "The Occupational Motivation, Satisfaction and Health of English School Teachers". *Educational Psychology*. Vol.19, 3, 1999. ss. 287-309.
- Soonhee, Kim. "Participative Management and Job Satisfaction: Lessons for Management Leadership". *Public Administration Review*. Vol.62, 2, 2002. ss. 231-241.
- Stempien, Lori R. and Roger C. Loeb. "Differences in Job Satisfaction Between General Education and Special Education Teachers". *Remedial & Special Education*. Vol.23, 5, 2002. ss. 258-268.
- Şimşek, Levent. "İş Tatmini," **Verimlilik Dergisi**. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 1995 / 2, ss. 91 - 108.
- Tosun, Kemal. "Yönetici Gözüyle Yönetim". **İşletme İktisadi Ens. Dergisi**. Sayı: 2, 1975. ss. 113-115.
- Tosun, Mustafa. **Örgütsel Etkililik**. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No: 196, 1981.
- ~~Sen~~ Barbara K. "Women Faculty: Satisfaction with Employment in the Community College". *Community College Journal of Research & Practice*. Vol.22, 7, 1998. ss. 655-663.
- Ul, Ufuk. "Motivation and Satisfaction of Turkish Employees". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, 1992.
- Ulusoy, Tülin. "İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması". Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, 1993.
- Wagner, John A. And John R. Hollenbeck. **Organizational Behaviour Securing Competitive Advantage**. Third Edition. Prentice-Hall International Inc., 1998.
- Woods, Amelia Mays and Jerie Wasmer. "Maintaining Job Satisfaction: Engaging Professionals as Active Participants". *Clearing House*. Vol: 75, No: 4, 2002. ss.186-190.

<http://ogretmenlik.com.sitemynet.com/makale/isdoyumu.htm>

www.bavendam.com/sindex.htm

[www.yenisymposium.net/fulltext/2001\(4\)/ys\(2001-39-4-1.pdf\)](http://www.yenisymposium.net/fulltext/2001(4)/ys(2001-39-4-1.pdf))

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**