

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN PROBLEM ÇÖZME
BECERİLERİNİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ**

Ebru KAVAKLI ÜSTÜNDAĞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

DANIŞMAN
Doç. Dr. Mustafa KIZILKOCA

TUNCELİ - 2025

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN PROBLEM ÇÖZME
BECERİLERİNİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ**

Ebru KAVAKLI ÜSTÜNDAĞ
(230190041)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

DANIŞMAN
Doç. Dr. Mustafa KIZILKOCA

TUNCELİ - 2025

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN PROBLEM ÇÖZME
BECERİLERİNİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ**

Ebru KAVAKLI ÜSTÜNDAĞ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

Bu tez 15/08/2025 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından **oybirliği** ile kabul edilmiştir.

İmza:
Prof. Dr. Abdurrahman
KIRTEPE

BAŞKAN

İmza:
Doç. Dr. Mustafa
KIZILKOCA

DANIŞMAN

İmza:
Dr. Öğr. Ü Akif
BOZKIR

ÜYE

Bu tez, Enstitümüz Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı'nda hazırlanmıştır.

Enstitü Müdürü
Doç. Dr. Nagihan KARAASLAN AYHAN

NOT: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı “Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu”ndaki hükümlere tabidir.

09/09/2025

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

İmza
Ebru KAVAKLI ÜSTÜNDAĞ

Danışman
Doç. Dr. Mustafa KIZILKOCA

TEŞEKKÜR

Uzun ve yoğun bir çalışmanın ürünü olan yüksek lisans tezini tamamlarken bu süreçte bana destek olan tüm aileme teşekkürlerimi sunmak istiyorum. Hayatım boyunca başladığım işleri yarım bırakmamayı, azimle ve kararlılıkla hedeflerime ulaşmayı ilke edindim. Bu yolculuğu da aynı kararlılıkla sürdürdüm.

Tez sürecimde öncelikle beni teşvik eden daha sonra bilgi ve deneyimleriyle beni yönlendiren değerli hocam Doç. Dr. Mustafa KIZILKOCA' ya bana gösterdiği ilgi ve sabrı için çok teşekkür ederim. Ayrıca çalışmamda konu, kaynak, yöntem ve istatistik açısından bana sürekli yardımda bulunarak yol gösteren ERHAN ÜNAL beye de teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak, bu çalışmanın akademik dünyaya katkı sunmasını dilerim.

Ebru KAVAKLI ÜSTÜNDAĞ
Tunceli - 2025

İÇİNDEKİLER

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	I
TEŞEKKÜR.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
TABLolar LİSTESİ	V
KISALTMALAR LİSTESİ	VI
ÖZET	VII
ABSTRACT	VIII
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Çözme	5
1.1.1. Problem çözme süreci.....	5
1.1.2. Problem çözme becerisi.....	7
1.1.3. Problem çözme sürecini etkileyen faktörler	9
1.1.3.1. Bilişsel faktörler	9
1.1.3.2. Duyuşsal faktörler	10
1.1.3.3. Deneyimler	10
1.1.4. Problem çözmede karşılaşılan zorluklar.....	11
1.1.5. Problem çözme yaklaşımları	11
1.1.5.1. Kavrama ile problem çözme.....	12
1.1.5.2. Deneme-yanılma ile problem çözme.....	12
1.1.5.3. İçgüdüler ile problem çözme	13
1.1.5.4. Hazır modellerle problem çözme	14
1.2. İş Doyumu	15
1.2.1. İş doyumu kavramı	15
1.2.2. İş doyumunun önemi	18
1.2.3. İş doyumunu etkileyen faktörler.....	20
1.2.3.1. Bireysel faktörler	21
1.2.3.2. Bireysel özellikler ve kişilik faktörü	25
1.2.4. İş Doyumunun sonuçları.....	31
1.3. Problem Çözme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler.....	33
1.4. İlgili Araştırmalar	35
1.4.1. Problem çözme ile ilgili yapılan araştırmalar.....	35
1.4.2. İş doyumu ile ilgili yapılan araştırmalar.....	40
2. YÖNTEM	43
2.1. Araştırmanın Metodu.....	43
2.2. Evren ve Örneklem.....	43
2.3. Verilerin Toplama Araçları	44
2.3.1. Problem çözme envanteri	44
2.3.2. Minnesota iş doyum ölçeği.....	45
2.4. Verilerin Analizi	46
3. BULGULAR	47
3.1. Demografik Bilgilerin Dağılımı	47
3.2. Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler	47
3.3. Minnesota İş Doyumu ve Problem Çözme Envanterinin Cinsiyete Göre Değişimi	48
3.4. Minnesota İş Doyumu ve Problem Çözme Envanterinin Yaşa Göre Değişimi	49
3.5. Minnesota İş Doyumu ve Problem Çözme Envanterinin Medeni Duruma Göre Değişimi	50

3.6. Minnesota İş Doyumu ve Problem Çözme Envanterinin Eğitim Durumuna Göre Değişimi	51
3.7. Minnesota İş Doyumu ve Problem Çözme Envanterinin Sektörde Çalışma Süresine Göre Değişimi	52
3.8. İş Doyumu ve Problem Çözme Envanteri Arasındaki İlişki	56
3.9. Hipotezlerin Değerlendirilmesi	57
4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	59
5. KAYNAKLAR.....	67
ÖZGEÇMİŞ	
EKLER	



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1.1. İş doyumunu etkileyen faktörler	21
Tablo 3.1. Katılımcıların demografik bilgilerinin dağılımı	47
Tablo 3.2. Ölçeklere ait ortalama ve std. sapma değerleri	48
Tablo 3.3. Minnesota iş doyumunun cinsiyete göre değişimi	48
Tablo 3.4. Problem çözme envanterinin cinsiyete göre değişimi	49
Tablo 3.5. Minnesota iş doyumunun yaşa göre değişimi	49
Tablo 3.6. Problem çözme envanterinin yaşa göre değişimi	50
Tablo 3.7. Minnesota iş doyumunun medeni duruma göre değişimi	50
Tablo 3.8. Problem çözme envanterinin medeni duruma göre değişimi	51
Tablo 3.9. Minnesota iş doyumunun eğitim durumuna göre değişimi	52
Tablo 3.10. Problem çözme envanterinin eğitim durumuna göre değişimi	52
Tablo 3.11. Minnesota iş doyumunun sektörde çalışma süresine göre değişimi	53
Tablo 3.12. Minnesota iş doyumunun sektörde çalışma süresine göre değişimi post hoc tukey testi sonuçları	53
Tablo 3.13. Problem çözme envanterinin sektörde çalışma süresine göre değişimi	54
Tablo 3.14. Problem çözme envanterinin sektörde çalışma süresine göre post hoc tukey testi	55
Tablo 3.15. İş doyumunu ve problem çözme envanteri arasındaki ilişki	56
Tablo 3.16. Hipotezlerin değerlendirilmesi	57

KISALTMALAR LİSTESİ

ANOVA	: Tek yönlü varyans analizi
F	: Anavo testi varyans değeri
Max.	: Maksimum
MDÖ	: Minnotaesota Doyum Ölçeği
Min.	: Minimum
N	: Sayı, Frekans
Ort.	: Ortalama
P	: Anlamlılık Düzeyi
PÇE	: Problem Çözme Envanteri
ss	: Standart Sapma
t	: T-testi değeri

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, beden eğitimi öğretmenlerinin problem çözme becerilerinin iş doyumuna etkisini incelemektir. Araştırmanın evrenini, 2024-2025 eğitim-öğretim dönemi arasında Türkiye genelinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, basit rastgele örnekleme yöntemi ile belirlenen 400 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada, öğretmenlerin karşılaştıkları mesleki zorluklarla nasıl başa çıktıkları, problem çözme stratejilerinin iş doyumlarını nasıl şekillendirdiği ve bu ilişkilerin hangi faktörlerden etkilendiği analiz edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin iş ortamında karşılaştıkları problemleri çözme yöntemlerinin mesleki motivasyon ve genel memnuniyet düzeylerine olan katkısı değerlendirilmektedir.

Bu araştırma, beden eğitimi öğretmenlerinin problem çözme becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişkileri belirlemek için nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama metodu kullanılmıştır. Araştırma sürecinde veriler, anket yöntemiyle toplanmıştır. Anket, üç ana bölümden oluşmuş olup, birinci bölümde demografik bilgiler, ikinci bölümde problem çözme becerilerini ölçen Problem Çözme Envanteri, üçüncü bölümde ise öğretmenlerin iş doyumunu ölçen İş Doyumu Ölçeği yer almıştır. Verilerin analizi, SPSS 26 istatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Analiz sürecinde frekans analizi, T-testi, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi ve korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırma bulguları, beden eğitimi öğretmenlerinin problem çözme becerilerinin iş doyumunu doğrudan etkilediğini göstermektedir. Özellikle aceleci ve kaçınan problem çözme yaklaşımlarının iş doyumunu artıran faktörler arasında yer aldığı belirlenmiştir. Katılımcıların medeni durum ve sektörde çalışma süresine göre problem çözme envanterinin farklı alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılıklar tespit edilmiştir($p<0.05$). Katılımcıların yaş grupları ve sektörde çalışma süresine göre Minesota iş doyumunu ölçeğinin farklı alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.($p<0.05$)

Sonuç olarak beden eğitimi öğretmenlerinin problem çözme becerisi ve iş doyumları üzerinde medeni durum, sektörde çalışma süresi ve yaş gruplarının etkili olduğu bulunmuştur

Anahtar Kelimeler: Problem çözme, iş doyumları, beden eğitimi öğretmeni

ABSTRAC

The Effect of Physical Education Teachers' Problem-Solving Skills on Job Satisfaction

The aim of this study is to examine the effect of physical education teachers' problem-solving skills on their job satisfaction. The population of the research consists of physical education teachers working across Türkiye during the 2024–2025 academic year. The sample includes 400 physical education teachers selected through a simple random sampling method. The study analyzes how teachers cope with professional challenges, how their problem-solving strategies shape their job satisfaction, and which factors influence these relationships. In addition, it evaluates the contribution of teachers' problem-solving methods in the workplace to their professional motivation and overall satisfaction levels.

A descriptive survey model, one of the quantitative research methods, was employed to determine the relationship between problem-solving skills and job satisfaction among physical education teachers. Data were collected through a questionnaire consisting of three main sections: the first section included demographic information; the second measured problem-solving skills using the Problem Solving Inventory; and the third assessed job satisfaction using the Job Satisfaction Scale. Data analysis was conducted using the SPSS 26 statistical program. During the analysis process, frequency analysis, t-test, one-way ANOVA, Tukey test, and correlation analysis were used.

The findings indicate that the problem-solving skills of physical education teachers directly affect their job satisfaction. In particular, hasty and avoidant problem-solving approaches were found to be among the factors that increase job satisfaction. Significant differences were identified in various sub-dimensions of the Problem Solving Inventory based on participants' marital status and years of professional experience ($p < 0.05$). Similarly, significant differences were found in different sub-dimensions of the Minnesota Job Satisfaction Scale according to age groups and years of experience ($p < 0.05$).

In conclusion, marital status, years of professional experience, and age groups were found to have an impact on the problem-solving skills and job satisfaction of physical education teachers.

Keywords: Problem solving, job satisfaction, physical education teacher

1. GİRİŞ

Problem Durumu: Problem çözme, bilişsel, davranışsal beceriler ile duygusal özellikleri de içinde barındıran karmaşık bir süreçtir. Bu karmaşıklığa zihinsel sürecin de dahil olması doğrudan gözlenemeyen bir durumun meydana gelmesine neden olmaktadır. Bir olayın problem olarak algılanması ile problem süreci işlemeye başlar ve çözüm süreci de algılanan problemin aşılmasında yöntem seçilme sonucunu doğurmaktadır. Tüm bu işlemlerin gerçekleştiği zaman; deneme-yanılma, iç görü edinimi ile sebep-sonuç korelasyonuna ulaşma gibi süreçlerin bulunduğu döngü işlemlerini içermektedir (Kumcağız ve ark., 2017).

İşletmede çalışan her bir birey işine ve çalışma ortamındaki bireyler arası iletişimdeki kazanımlarına karşı zaman içerisinde bir tutum sergiler. Meydana gelmiş olan bu tutum, çalışanın işi hakkında bilgisi, işin çıktısı olarak sonucuna giden süreçteki yaklaşımı ve ortamın koşullarından fazlaca etkilenir. Yaşanılan bu deneyimler sonucunda meydana gelen duygu durumunun olumlu olması iş doyumunu olarak adlandırılır.

Beden eğitimi öğretmenleri, öğrencilerin fiziksel gelişimini desteklemenin yanı sıra, onların sosyal beceriler, takım çalışması, disiplin ve problem çözme yetkinliklerini geliştirmelerinde önemli bir rol oynayan eğitimciler arasındadır. Eğitim ortamlarında karşılaşılan çeşitli zorluklar ve günlük mesleki sorumluluklar, beden eğitimi öğretmenlerinin etkili problem çözme becerilerine sahip olmasını gerektirir. Problem çözme becerileri, öğretmenlerin sınıf yönetiminde, öğrenci motivasyonunu artırmada ve karşılaşılan sorunları yapıcı bir şekilde ele almada kritik bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Özgen ve ark., 2023).

Bu bağlamda, problem çözme becerilerinin beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu üzerindeki etkisini incelemek, eğitim politikaları ve öğretmen gelişimi açısından büyük bir önem taşımaktadır. İş doyumunu yüksek olan öğretmenler, mesleklerine daha fazla bağlılık gösterir, öğrencileriyle daha etkili iletişim kurar ve mesleki motivasyonlarını koruyarak uzun vadede eğitim sistemine daha fazla katkıda bulunurlar.

Bu çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin problem çözme becerilerini geliştirecek eğitim programlarının tasarlanmasına katkı sağlayabilir ve beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu artırmaya yönelik stratejiler geliştirilmesine yardımcı olabilir. Ayrıca, araştırma bulguları, eğitim yöneticileri ve politika yapıcılar için öğretmenlerin mesleki tatminini artırmaya yönelik önemli veriler sunarak, öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunabilir.

Araştırmanın Amacı: Bu çalışmanın amacı, beden eğitimi öğretmenlerinin sahip olduğu problem çözme becerilerinin mesleki tatmin düzeyleri üzerindeki etkisini detaylı bir şekilde incelemektir. Araştırmada, öğretmenlerin karşılaştıkları mesleki zorlukları nasıl ele aldıkları, problem çözme stratejilerinin iş doyumlarını nasıl şekillendirdiği ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin hangi faktörler tarafından etkilendiği analiz edilecektir. Ayrıca, beden eğitimi öğretmenlerinin iş ortamında yaşadıkları sorunlarla başa çıkma yöntemleri ve bu süreçlerin mesleki motivasyonlarına ve genel memnuniyet düzeylerine olan katkısı da değerlendirilecektir.

Araştırmanın Önemi: Beden eğitimi öğretmenleri, öğrencilerin fiziksel gelişimini desteklemenin yanı sıra, onların sosyal beceriler, takım çalışması, disiplin ve problem çözme yetkinliklerini geliştirmelerinde önemli bir rol oynayan eğitimciler arasındadır. Eğitim ortamlarında karşılaşılan çeşitli zorluklar ve günlük mesleki sorumluluklar, beden eğitimi öğretmenlerinin etkili problem çözme becerilerine sahip olmasını gerektirir. Problem çözme becerileri, öğretmenlerin sınıf yönetiminde, öğrenci motivasyonunu artırmada ve karşılaşılan sorunları yapıcı bir şekilde ele almada kritik bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Bu bağlamda, problem çözme becerilerinin beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumuna üzerindeki etkisini incelemek, eğitim politikaları ve öğretmen gelişimi açısından büyük bir önem taşımaktadır. İş doyumunu yüksek olan öğretmenler, mesleklerine daha fazla bağlılık gösterir, öğrencileriyle daha etkili iletişim kurar ve mesleki motivasyonlarını koruyarak uzun vadede eğitim sistemine daha fazla katkıda bulunurlar (Oflaz ve Polat, 2022).

Bu çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin problem çözme becerilerini geliştirecek eğitim programlarının tasarlanmasına katkı sağlayabilir ve beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu artırmaya yönelik stratejiler geliştirilmesine yardımcı olabilir. Ayrıca, araştırma bulguları, eğitim yöneticileri ve politika yapıcılar için öğretmenlerin mesleki tatminini artırmaya yönelik önemli veriler sunarak, öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunabilir.

Problem Cümlesi: Beden eğitimi öğretmenlerinin sahip oldukları problem çözme becerilerinin, mesleki iş doyumunu düzeyleri üzerindeki etkisinin ne olduğu ve bu becerilerin iş doyumunu artırıcı ya da azaltıcı bir unsur olarak nasıl rol oynadığı belirlenmeye çalışılmaktadır.

Alt problemler: Minnesota İş Doyumu ile Problem Çözme Envanteri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Minnesota İş Doyumu, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- a. İşsel Doyum, cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
- b. Dışsal Doyum, cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

Problem Çözme Envanteri, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- a. Aceleci Yaklaşım
- b. Düşünen Yaklaşım
- c. Kaçıngan Yaklaşım
- d. Değerlendirici Yaklaşım
- e. Kendine Güvenli Yaklaşım
- f. Planlı Yaklaşım cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

Minnesota İş Doyumu, yaşa göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- a. İşsel Doyum
- b. Dışsal Doyum yaşa göre farklılık göstermekte midir?

Problem Çözme Envanteri, yaşa göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- a. Alt boyutlar yaşa göre farklılık göstermekte midir?

Minnesota İş Doyumu, medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- a. İşsel Doyum
- b. Dışsal Doyum medeni duruma göre farklılık göstermekte midir?

Problem Çözme Envanteri, medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- a. Alt boyutlar medeni duruma göre farklılık göstermekte midir?

Minnesota İş Doyumu, eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- a. İşsel Doyum
- b. Dışsal Doyum eğitim durumuna göre farklılık göstermekte midir?

Problem Çözme Envanteri, eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- a. Alt boyutlar eğitim durumuna göre farklılık göstermekte midir?

Minnesota İş Doyumu, sektörde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- a. İşsel Doyum
- b. Dışsal Doyum sektörde çalışma süresine göre farklılık göstermekte midir?

Problem Çözme Envanteri, sektörde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- a. Alt boyutlar sektörde çalışma süresine göre farklılık göstermekte midir?

Hipotezler

H0: Minnesota İş Doyumu ve Problem Çözme Envanteri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1: Minnesota İş Doyumu, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H1a: İşsel Doyum, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H1b: Dışsal Doyum, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2: Problem Çözme Envanteri, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2a: Aceleci Yaklaşım, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2b: Düşünen Yaklaşım, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2c: Kaçınan Yaklaşım, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2d: Değerlendirici Yaklaşım, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2e: Kendine Güvenli Yaklaşım, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2f: Planlı Yaklaşım, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3: Minnesota İş Doyumu, yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3a: İşsel Doyum, yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3b: Dışsal Doyum, yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H4: Problem Çözme Envanteri, yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H4a-f: Problem çözme alt boyutları (Aceleci, Düşünen, Kaçınan, Değerlendirici, Kendine Güvenli, Planlı) yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H5: Minnesota İş Doyumu, medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H5a-b: İşsel ve Dışsal Doyum, medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H6: Problem Çözme Envanteri, medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H6a-f: Problem çözme alt boyutları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H7: Minnesota İş Doyumu, eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H7a-b: İşsel ve Dışsal Doyum, eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H8: Problem Çözme Envanteri, eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H8a-f: Problem çözme alt boyutları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H9: Minnesota İş Doyumu, sektörde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H9a-b: İşsel ve Dışsal Doyum, sektörde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H10: Problem Çözme Envanteri, sektörde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H10a-f: Problem çözme alt boyutları sektörde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Varsayımlar: Araştırmada; veri toplama ve verilerin değerlendirilmesinde kullanılan tekniklerin araştırmanın amacı için en uygun teknikler olduğu varsayılmıştır.

Katılımcılar, veri toplama araçlarında (anket, ölçek vb.) yer alan sorulara içten ve doğru şekilde yanıt verdiği varsayılmıştır.

Araştırma örneklemini oluşturan bireylerin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçme araçları ölçmek istenilen özellikleri ölçecek şekilde geçerli ve güvenilirlerdir.

Çalışma için gerekli olan ölçme ve değerlendirme araçlarının hedef ve amaçlara ulaştığı düşünülmektedir.

Sınırlılıklar: Araştırmada kullanılan ölçekler ile sınırlıdır.

Araştırma 2024-2025 eğitim-öğretim dönemleri ile sınırlıdır.

Yapılan analiz ve elde edilen veriler araştırmacının kullandığı yöntemler ve bilimsel metotla sınırlıdır.

Toplanan verilerden elde edilen sonuçlar bu araştırma ile sınırlıdır.

1.1. Problem Çözme

1.1.1. Problem çözme süreci

Problem çözme, belirli bir hedefe ulaşmak için takip edilen sistemli bir süreçtir (Sezgin, 2011). Kişinin başarılı bir problem çözücüsü olabilmesi için matematiksel düşünme becerileri oldukça önemlidir, çünkü matematik, bireyin karşılaştığı problemlere sistematik bir yaklaşım geliştirmesini sağlar ve her matematiksel işlem, problem çözme sürecini doğrudan uygulamaktadır (Ofraz ve Polat, 2022). İnsanların günlük yaşamlarında

karşılaştıkları çeşitli problemleri etkili bir şekilde çözebilmesi için, bu süreci bilinçli bir şekilde kullanması gerekmektedir. Matematik eğitimi, bu sürecin öğretimi açısından kritik bir rol oynamaktadır.

Stevens (1998), problem çözme sürecini şu adımlar halinde tanımlamaktadır:

- a) Problemin anlaşılması,
- b) Gerekli bilgilerin toplanması,
- c) Problemin kaynağına inilmesi,
- d) Çözüm yollarının belirlenmesi,
- e) En uygun çözüm yolunun seçilmesi,
- f) Problemin çözülmesi.

Bu basamaklar, bireylerin bir problemi çözmeye yönelik izledikleri adımları sistematik bir şekilde belirler ve çözüm sürecinin daha etkin bir şekilde ilerlemesine olanak tanır (Sezgin, 2011). Bu tür bir yaklaşım, öğrencilerin mantıklı ve düzenli bir şekilde düşüncelerini teşvik ederek problem çözme becerilerinin gelişmesine yardımcı olmaktadır. Problem çözme süreci, yalnızca çözüm yollarının bulunmasında değil, aynı zamanda bu yolların belirlenmesi ve her aşamanın dikkatlice gözden geçirilmesinde de önemli bir rol oynamaktadır. Öğrenciler bu süreçte, karşılaştıkları sorunları doğru bir biçimde analiz ederken, mantıklı çıkarımlar yapmayı ve en uygun çözümü bulmayı öğrenirler.

Çözümün değerlendirilmesi aşaması, yalnızca sonuçların doğruluğunu kontrol etmekle sınırlı kalmamalıdır. Bu aşamada, çözümün başka yollarla da elde edilip edilemeyeceği sorgulanabilir. Ayrıca, problem farklı şekillerde ifade edilerek, bu yeni ifadeyle nasıl çözüm sağlanabileceği üzerine düşünülmelidir. Son olarak, bu sonuçların ve kullanılan yöntemlerin, diğer problemlere uygulanabilirliği de değerlendirilmelidir. Matematiksel problemlerin çözüm süreçlerinin tüm aşamalarında düşünsel becerilerin devreye girmesi gerektiği, problemlerin yalnızca sonuçlara ulaşmak olarak görülmemesi gerektiğine dair güçlü bir kanıt sunmaktadır. Problem çözme süreci, öğrencilerin yalnızca mevcut bilgileri uyguladıkları bir süreç olmamalıdır (Erdoğan ve Sönmez, 2023).

Matematiksel problemleri çözerken sadece sonucun ne olduğunun öğrenilmesi değil, aynı zamanda bu sonuca ulaşmak için gereken düşünsel süreçlerin ve adımların kavranması oldukça önemlidir. Öğrencilerin bu süreci anlamaları, her bir aşamayı dikkatlice izlemeleri ve daha karmaşık problemlere adım atabilme becerisi kazanmaları gerekmektedir. Bu süreç, öğrencilerin yalnızca belirli problemlere odaklanmalarını değil, aynı zamanda farklı türdeki zorlu problemlere de alışmalarını sağlamaktadır. Bu da onların daha derinlemesine

düşünmelerine, stratejik yaklaşım geliştirmelerine ve yaratıcı çözüm yolları bulmalarına olanak tanır (Daulay ve Ruhaimah, 2019). Bu tür beceriler, sadece matematiksel problem çözme sürecini değil, aynı zamanda öğrencilerin genel düşünsel yeteneklerini de geliştirmekte ve onların daha geniş bir perspektife sahip olmalarına katkı sağlamaktadır.

1.1.2. Problem çözme becerisi

Problem çözme becerisi, bireyin yaşamındaki tüm alanlarda etkili olan ve hayatındaki kolay ya da zor her türlü faaliyete etki eden temel bir yetkinlik olarak değerlendirilmektedir. Bu beceri sayesinde, birey, kararlarını vererek hayatını daha olumlu ya da olumsuz bir şekilde yönlendirebilmektedir (Gülşen, 2008). Problem çözme, yalnızca mevcut bir sorunu ortadan kaldırmaya yönelik olarak daha önce edinilmiş bilgi ve becerilerin uygulandığı bir süreç değil, aynı zamanda yeni çözüm yolları geliştirme ve bu yolları deneme aşamasıdır. Sorunların çözülmesi sürecinde, yalnızca zihinsel beceriler değil, aynı zamanda duygusal durumlar ve davranış biçimleri de önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, problem çözme becerisi, bireyin iletişim yetenekleri, özgüven düzeyi, karar alma kabiliyeti, sosyal çevresiyle uyum sağlama yeteneği ve kendisine duyduğu saygı ile doğrudan ilişkilidir (Korkut, 2002).

Problem çözme becerilerindeki eksiklikler, genellikle iki farklı şekilde kendini gösterir. İlk durum, bireyin sahip olduğu problem çözme becerilerini çeşitli nedenlerle kullanamamasıdır. Bu tür bir durumda, birey gerekli bilgi ve becerilere sahip olsa da, bu becerileri etkin bir şekilde hayata geçirememektedir. Diğer bir durum ise, bireyde problem çözme becerilerinin yetersiz olmasıdır. Bu durumda, kişi problem çözme konusunda gerekli bilgi ve deneyime sahip değildir. Her iki durumda da, bireyde davranışsal, psikolojik ve kişilerarası sorunların ortaya çıkması olasıdır. Bu eksiklikler, kişinin çevresiyle olan ilişkilerini olumsuz yönde etkileyebilir ve bireyin içsel çatışmalar yaşamasına neden olabilir. McMurran ve McGuire (2005), bu tür eksikliklerin psikolojik ve davranışsal problemleri tetikleyebileceğini ifade etmektedir. Bu nedenle, problem çözme becerilerinin geliştirilmesi, yalnızca bireyin mevcut sorunları çözebilmesi için değil, aynı zamanda genel psikolojik sağlığını ve kişisel gelişimini desteklemek adına da büyük önem taşımaktadır.

Problem çözme becerisi, çocukluk döneminde aile tarafından temelleri atılan ve okul dönemi ile birlikte daha da gelişen önemli bir süreçtir (Yıldırım, Hachasanoğlu, Karakurt ve Türkleş, 2011). Bu süreç, bireylerin yaşamları boyunca karşılaştıkları sorunlarla başa

ıkabilme yetilerini geliştirmelerine olanak tanımaktadır. Özellikle okul dönemi, problem zme becerilerinin gelişimi açısından kritik bir dönemdir ve bu dönemde öğrencilerin, karşılaştıkları problemlere zm üretme yeteneklerinin güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Okulda edinilen problem zme becerileri, öğrencilerin sadece akademik başarılarını değil, aynı zamanda sosyal yaşamlarını da olumlu yönde etkilemektedir. Bu beceri, bireylerin karşılaştıkları sorunları tanımlamaları, zm yolları geliştirmeleri ve bu zmleri uygulamaları gibi bilişsel ve davranışsal adımları içerir (Hamarta, 2009). Dolayısıyla, erken yaşlardan itibaren problem zme becerilerinin güçlendirilmesi, hem bireysel gelişim hem de toplumsal ilişkiler açısından önemli kazanımlar sağlamaktadır.

Problem zme becerisi, her bireyde aynı düzeyde gelişmemiştir ve bu durum, bireylerin kişisel yaşamlarında ve sosyal ilişkilerinde çeşitli zorluklarla karşılaşmalarına yol açabilmektedir. Problem zme becerisinin farklı düzeylerde olması, her bireyin karşılaştığı sorunlara yaklaşımlarını ve bu sorunlara yönelik geliştirdikleri stratejileri etkileyebilir. Özellikle, düşük problem zme becerisine sahip olan bireylerin kişilerarası ilişkilerinde ve kişisel yaşamlarında daha fazla sıkıntı yaşayabileceği ifade edilmektedir. Diğer taraftan, olumlu bir problem zme stratejisi geliştirebilen bireyler, yaşamlarını daha sağlıklı bir şekilde sürdürebilmekte ve karşılaştıkları zorlukları daha etkin bir şekilde aşabilmektedirler. Bu bağlamda, problem zme becerilerinin gelişimi, bireylerin daha verimli ve başarılı bir yaşam sürmeleri için oldukça kritik bir faktör olarak kabul edilmektedir (Karabulut ve meroğlu, 2019).

Problem zme becerisi, bireyin, karşılaştığı bir sorunu zezebilmek için gerekli süreçleri öğrenmesi ve bu süreçleri bir bütün olarak kullanarak sorunu etkili bir şekilde zmesi olarak tanımlanabilir (Karabulutlu ve ark., 2011). Bireylerin problem zme yetenekleri, toplumların dinamikleriyle paralel olarak gelişir ve değişir. Bu nedenle, problemleri etkili bir şekilde zezebilen bireyler, çevrelerini daha iyi algılayabilmekte ve davranışlarını daha dengeli ve sağlıklı bir biçimde ynlendirebilmektedirler (ınar ve ark., 2009). Özellikle öğrencilerde problem zme becerilerinin geliştirilmesi, eğitim sisteminin en temel hedeflerinden biridir ve bu becerilerin kazandırılması, öğrencilerin gelecekteki yaşamlarında başarılı olmalarını sağlayacak önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (şahin, 2004). Problem zme becerisi, çocukluk döneminde aile içinde şekillenmeye başlar ve okul döneminde daha da gelişir. Bu beceri, bireyin hem kendi hayatıyla hem de çevresiyle başa çıkma sürecindeki en belirleyici faktörlerden biridir (Yıldırım ve ark., 2011).

Zamanla bireylerin yaşadığı sorunlar, başlangıçta basit ve yaşamın temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olan problemlerden, daha karmaşık duygusal ve sosyal sorunlara dönüşmektedir. Bu evrim, problem çözme becerisinin gelişimiyle doğrudan ilişkilidir. Özellikle, genç yaşlarda bireylerin karşılaştıkları problemleri çözme becerisi, onların sosyal uyumlarını ve duygusal dengeyi sağlama yeteneklerini güçlendirmektedir (Çınar ve ark., 2009). Problem çözme becerisi, matematik gibi alanlarda en yaygın şekilde uygulanmaktadır ve bu beceri, öğrencilere sadece problem çözmeyi öğretmekle kalmayıp, aynı zamanda onların zihinsel gelişimlerini ve mantıksal düşünme yetilerini de desteklemektedir (Gelen ve Özer, 2010). Matematiksel problemleri çözme becerisi, öğrencilerin akademik başarılarının temel yapı taşlarından biri olmaktadır. Özsoy (2005) tarafından yapılan bir araştırmada, 5. sınıf öğrencilerinin matematik başarıları ile problem çözme becerileri arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, problem çözme becerisinin sadece matematiksel başarıyı artırmakla kalmayıp, öğrencilerin genel akademik performanslarına da önemli katkılarda bulunduğunu göstermektedir.

1.1.3. Problem çözme sürecini etkileyen faktörler

Problem çözme becerisi, bireylerin sahip oldukları yetenekler doğrultusunda günlük yaşamlarında karşılaştıkları sorunları aşabilmeleri için büyük bir öneme sahiptir. Bu beceri, bireylerin karşılaştıkları engelleri aşabilmeleri için çözüm yolları aramalarını sağlar ve onları daha etkili bir şekilde çözüm üretmeye yönlendirir. Aynı zamanda problem çözme süreci, bireylerin bilgi ve becerilerini kullanma fırsatı sunar, bu da onların çözüm üretme kapasitelerini artırır. Sonuç olarak, bu süreç, bireylerin özgüvenlerinin artmasına olanak tanımaktadır (Erden ve Akman, 2014). Problemi çözme sürecinde, bireyler mevcut bilgilerini kullanmakla kalmaz, aynı zamanda yeni bilgiler edinir ve farklı beceriler kazanırlar (Sönmez, 2011).

1.1.3.1. Bilişsel faktörler

Literatürde yapılan incelemeler, problem çözme sürecini etkileyen en belirgin faktörlerden birinin “zekâ” olduğunu göstermektedir. Zekâ, farklı şekillerde tanımlanmakla birlikte, bu tanımlamalarda üç temel özellik sıklıkla vurgulanmaktadır: bireyin öğrenme kapasitesi, edinebileceği bilgiler ve çevresine uyum sağlama yeteneği (Çırak, 2012). Morgan

(2011), zekânın problem çözme becerisinin önemli bir bileşeni olduğunu ifade etmekte ve zekâ seviyesinin, problem çözme başarısını doğrudan etkileyen bir faktör olduğunu belirtmektedir. Buna göre, bireylerin zekâ düzeyi, problem çözme süreçlerini etkileyen en önemli belirleyicilerden biri olarak kabul edilmektedir. Bingham (2016) ise, problem çözme sürecinin çok boyutlu bir olgu olduğunu vurgulayarak, zekâ, irade ve duyguların bu süreçte birbirleriyle etkileşim içinde rol oynadığını açıklamaktadır. Bu bağlamda, problem çözme sadece zekâyâ dayalı bir süreç olarak ele alınmamalıdır.

Kalaycı (2001), problem çözme sürecinde yaratıcı düşünmenin önemine değinerek, yaratıcılığın bu süreçte sağladığı katkının, daha verimli ve etkili sonuçların elde edilmesinde belirleyici bir rol oynadığını ifade etmektedir. Yaratıcı düşünme, problemleri sıradışı açılardan değerlendirme ve farklı çözüm yolları geliştirme becerisi kazandırarak, geleneksel çözüm yöntemlerinin ötesine geçilmesine olanak tanımaktadır. Bu nedenle, problem çözme becerisinin yalnızca zekâyâ dayanması, yaratıcı düşünmenin ve diğer bilişsel becerilerin de etkisini göz ardı etmemek gerektiğini göstermektedir. Bu faktörlerin tümü, bir kişinin problem çözme sürecindeki başarısını doğrudan etkileyen unsurlar olarak belirginleşmektedir.

1.1.3.2. Duyuşsal faktörler

Duyuşsal faktörler, problem çözme sürecinin oldukça önemli bir parçasıdır ve bu faktörler arasında problem çözme isteği, kaygı, stres, özgüven, azim, sabır, probleme duyulan ilgi ve başarılı olma arzusu yer almaktadır (Baykul, 2020). Bireylerin problem çözme süreçlerinde gösterdikleri çaba, genellikle bir ihtiyaçlarını karşılama amacı güdüsüyle hareket etmelerini sağlar ve bu durum, güdülenme olarak tanımlanır. Güdülenme, bir insanın hedeflerine ulaşabilmek için harekete geçmesi ve bu süreçte enerjisini doğru bir şekilde yönlendirmesi açısından oldukça belirleyici bir rol oynamaktadır (Morgan, 2011).

1.1.3.3. Deneyimler

Bireylerin geçmiş yaşantıları, inançları, ilgileri, duygusal durumları, hareketleri ve değerleri, onların gelecekteki davranışlarını şekillendiren en temel unsurlar arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, bireyler, karşılaştıkları problemlere çözüm bulmak için genellikle daha önceki yaşantılarından edindikleri bilgi ve deneyimlere başvurumaktadırlar (Bingham,

2016). Özellikle çocukluk dönemi, bir bireyin bilişsel ve duygusal gelişimi üzerinde önemli etkiler bırakmakta, bu dönemden edinilen deneyimler bireyin bilgi düzeyini artırmakta ve aynı zamanda problem çözme becerilerini önemli ölçüde geliştirmektedir.

1.1.4. Problem çözmede karşılaşılan zorluklar

Problem çözme, bireyin zihinsel süreçlerini harekete geçirerek belirli bir amaca ulaşmak için gerçekleştirdiği planlı ve bilinçli bir etkinlik türü olmaktadır. Ancak çözüm olarak belirlenen yaklaşımın uygulamaya geçirilmemesi durumunda, bu süreçte harcanan çabaların herhangi bir somut sonuç doğurması mümkün olmamaktadır. Bazı problemlerin çözümünde önemli olan, doğrudan ne yapılması gerektiğini belirlemekten ziyade, hangi davranışlardan veya yaklaşımlardan kaçınılması gerektiğini anlamaktır (Bingham, 2016). Bu yönüyle, problem çözme sadece pozitif eylemler üretmeyi değil, aynı zamanda negatif etkiler yaratabilecek tutum ve davranışlardan uzak durmayı da içermektedir.

Eğer problem çözme süreci uzun bir zaman dilimini kapsıyorsa, bu durumda karar verme ve çözüm yollarını değerlendirme aşamalarında öğretici ya da rehberlik eden kişinin sürece etkin biçimde dahil olması zorunlu hâle gelmektedir (Gülşen, 2008). Bu süreçte bireyin yaratıcı düşünme becerilerinin geliştirilmesi ve bu beceriler aracılığıyla probleme özgün yaklaşımlar üretmesi, alınacak sonuçların daha etkili ve sürdürülebilir olmasına katkı sağlamaktadır. Ancak birey, çözüm sürecinde ulaşılan sonucu içselleştirmede veya kabul etmediği takdirde, bu sonuca uygun biçimde hareket etmesi güçleşmektedir. Bu durumda birey, geçmişteki tercihlerine yönelik pişmanlık duygusu yaşayabilmekte ve sıkça “Eğer öyle yapsaydım...” ya da “Keşke farklı davransaydım...” gibi ifadelerle başarısızlık hissine kapılmaktadır (Bingham, 2016).

1.1.5. Problem çözme yaklaşımları

Problem çözme olgusu, insanlık tarihi boyunca bireylerin ve toplumların karşılaştıkları çeşitli zorluklara karşı çözüm arayışlarını sistematik hâle getirme çabaları sonucunda önemli bir araştırma alanı hâline gelmiştir. Bilimsel çalışmaların ilerlemesiyle birlikte, bu kavramın yalnızca bireysel becerilerle sınırlı kalmadığı, aynı zamanda toplumsal, örgütsel ve eğitimsel bağlamlarda da farklı biçimlerde ele alındığı görülmektedir. Bu nedenle problem çözme, sadece bireyin zihinsel bir etkinliği olarak değil, aynı zamanda

kültürel, sosyal ve çevresel etkenlerle şekillenen çok boyutlu bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Tarihsel süreç içerisinde problem çözmeye ilişkin çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiş ve her yaklaşım, problemi ele alma biçimine göre özgün yöntemler ortaya koymaktadır. Söz konusu yaklaşımlar, bireylerin problemleri nasıl tanımladığı, ne tür stratejiler geliştirdiği ve hangi yollarla çözüme ulaştığı gibi sorulara farklı yanıtlar sunmaktadır. Bu bağlamda, kavrama yoluyla problem çözme, deneme-yanılma yöntemi, içgörüye dayalı çözüm yolları ve hazır modellere dayalı çözüm stratejileri, problem çözme süreçlerinde sıkça incelenen temel yaklaşımlar arasında yer almaktadır.

1.1.5.1. Kavrama ile problem çözme

Gestalt yaklaşımı, bireyin çevresini ve problemi algılama biçimini merkeze alan bir kuramsal bakış açısı sunmaktadır. Bu yaklaşımın önde gelen temsilcilerinden Köhler, özellikle kavrama temelli problem çözme süreçlerine ilişkin yaptığı deneysel çalışmalarla dikkat çekmektedir. Gestalt kuramcıları, bireyin davranışlarını yönlendiren esas unsurun, onun içinde bulunduğu fiziksel çevre değil, bu çevreye dair psikolojik algısı olduğunu öne sürmektedir. Yani, birey bir problemle karşılaştığında, çevresel faktörlerle etkileşimi yalnızca fiziksel uyaranlar düzeyinde gerçekleşmemekte, bu uyaranlara yüklediği anlamlar doğrultusunda şekillenmektedir. Dolayısıyla problem çözme süreci, bireyin psikolojik çevresi tarafından yönlendirilmektedir (Kaygusuz, 2007).

Kavrama yoluyla gerçekleşen problem çözme sürecinde, bireyin daha önceki yaşantılarından edindiği bilgi birikimi ve sahip olduğu zihinsel yapıların etkili olduğu görülmektedir. Bu tür bir problem çözme, öğrenmenin aktif bir şekilde devrede olduğu ve bireyin durumu analiz ederek çözüm geliştirdiği bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, kavrama ile problem çözme süreci, düşünmeye dayalı, anlamlandırma becerisi gelişmiş bireylerin daha hızlı ve etkili çözümler üretmesine imkân tanımaktadır (Erden ve Akman, 2014).

1.1.5.2. Deneme-yanılma ile problem çözme

Davranışçı öğrenme kuramlarının temel taşlarından biri olan edimsel koşullanma, problem çözme olgusunu merkezine alan bir yaklaşım sunmaktadır. Bu kuram çerçevesinde, bireylerin ya da hayvanların çevreleriyle etkileşime girerek sonuç doğuracak davranışları

tesadüfî biçimde ortaya koydukları ve bu davranışların sonuçlarına göre öğrenme sürecinin şekillendiği savunulmaktadır. Örneğin, bir deney ortamında bulunan fare, kafesten çıkmak için çeşitli davranışlar sergilemekte; bu davranışlar arasında tırmalama, zıplama, itme veya çekme gibi eylemler yer almaktadır. Eğer bu davranışlardan biri fareyi özgürlüğüne kavuşturursa, söz konusu davranış öğrenilmiş bir tepki hâlini almaktadır. Bu süreç, doğrudan problem çözme davranışının bir biçimi olarak değerlendirilmektedir. Deneme-yanılma ile problem çözme yaklaşımını sistematik biçimde ilk kez açıklayan Edward Thorndike olmuştur. Thorndike, yaptığı deneylerde aç bırakılan bir hayvanın yiyeceğe ulaşmak amacıyla rastlantısal olarak çeşitli davranışlar sergilediğini ve bu davranışlardan birinin tesadüfen çözüm sağladığını gözlemlemiştir. Ancak aynı hayvan tekrar benzer bir duruma maruz bırakıldığında, daha önce sonuç vermeyen davranışları tekrarlamak yerine, doğrudan çözüm getiren davranışı ortaya koyduğu görülmektedir. Bu durum, öğrenmenin davranışın sonucuna bağlı olarak gerçekleştiğini göstermektedir (Erden ve Akman, 2014).

Her ne kadar deneme yanılma yöntemi öğrenme ve problem çözme süreçlerinde işlevsel yönler taşısa da, çeşitli sınırlılıkları da beraberinde getirmektedir. Bu yöntem her durumda başarılı sonuçlar vermemektedir. Zira birey çok sayıda etkisiz davranışta bulunabileceğinden, zaman ve enerji kaybı yaşanması kaçınılmaz olabilmektedir. Ayrıca çözümün rastlantısal olarak elde edilmesi, yöntemin güvenilirliğini sorgulanır hâle getirmektedir. Bununla birlikte, bu yöntemin soyut düşünme yetisi gelişmemiş organizmalar üzerinde yapılan deneylere dayanması, insan zihninin karmaşık bilişsel süreçlerini tam anlamıyla yansıtamaması gibi yönlerden de eleştirilmekte, özellikle gözlemlenemeyen içsel bilişsel süreçlerin açıklanmasında yetersiz kaldığı belirtilmektedir (Ülgen, 2004).

1.1.5.3. İçgüdüler ile problem çözme

İçgüdü kavramı, psikoloji literatüründe genellikle canlıların doğuştan sahip oldukları ve türün tüm üyelerinde ortak biçimde gözlemlenen davranış örüntüleri olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışların, öğrenme süreçlerinden büyük ölçüde bağımsız olarak ortaya çıktığı ve çevresel koşullardan sınırlı biçimde etkilendiği kabul edilmektedir. Alternatif bir tanıma göre ise içgüdüler, organizmaların dünyaya geldikleri andan itibaren sahip oldukları ve yaşam deneyimleriyle şekillense bile temel yapısı büyük ölçüde sabit kalan davranış kalıpları olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, içgüdüsel davranışlar bireyin çevreye uyum sağlama kapasitesinin temelini oluşturan biyolojik eğilimler olarak

karşımıza çıkmaktadır. Bazı araştırmacılar, özellikle erken çocukluk döneminde bireylerin çevresel sorunlara karşı çözüm arayışında çoğunlukla içgüdüsel yönelimlere dayandıklarını ifade etmektedirler. Örneğin, doğar doğmaz emme refleksine sahip olan bir bebeğin, herhangi bir öğrenme süreci geçirmeksizin anne memesine yönelmesi, içgüdüsel bir davranış biçimi olarak değerlendirilmektedir. Bu davranış, çocuğun yaşamını sürdürebilmesi için temel gereksinimlerinden birini karşıladığı ilk içgüdüsel problem çözme örneği olarak ele alınmaktadır (Çırak, 2012). Bu tür refleksif tepkiler, bireyin deneyim kazanmadan önce yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan temel biyolojik mekanizmalar arasında yer almaktadır.

1.1.5.4. Hazır modellerle problem çözme

Bireyler, bir problemi çözmeyi başardıklarında, o çözüme ulaşmak için kullandıkları bilgi ve stratejileri zihinlerinde belirli bir düzen içerisinde organize etmektedirler. Bu organize edilmiş bilgi birikimi, bireyin gelecekte karşılaşılabileceği benzer nitelikteki sorunlara karşı daha hızlı ve etkili çözüm üretmesine olanak tanımaktadır. Bu görüşü savunan yaklaşımlar, insanların zihinsel yapılarını bir kütüphane gibi değerlendirmekte ve her başarılı problem çözme deneyiminin, bellekte yer alan çözüm yolları koleksiyonunu zenginleştirdiğini öne sürmektedirler (Erden ve Akman, 2014). Bellekte biriken bu çözüm şemaları sayesinde birey, benzer problemler karşısında daha az bilişsel çaba harcayarak sonuca ulaşabilmektedir.

Bir olayın birey tarafından problem olarak algılanabilmesi için, o olayın daha önce tecrübe edilmemiş olması, yani kişinin bu durumu yeni ve çözülmesi gereken bir durum olarak değerlendirmesi gerekmektedir. Kısacası, birey bir durumla ilk kez karşılaştığında, belleğinde o duruma ilişkin bir çözüm modeli bulunmamaktadır. Bu durumda birey, daha önceki bilgi ve deneyimlerinden yararlanarak özgün bir çözüm üretmek durumunda kalmaktadır. Bu nedenle, bellekteki çözüm yollarına dayalı yaklaşım, yalnızca tekrarlayan ve benzer problemlerde etkili olmakta, özgün ve yeni durumlarda ise sınırlı kalmaktadır (Erden ve Akman, 2014).

1.2. İş Doyumu

1.2.1. İş doyumu kavramı

Türk Dil Kurumu (TDK), “iş” kelimesini birçok farklı anlamda tanımlamaktadır. Bu tanımlar, kelimenin çeşitli bağlamlarda ne denli geniş bir yelpazede kullanıldığını göstermektedir. TDK'ya göre “iş”, belirli bir sonuç elde etmek amacıyla yapılan, fiziksel veya zihinsel güç gerektiren herhangi bir etkinlik ya da çalışma olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanı sıra, “iş” kavramı, el emeğiyle yapılan nakış, örgü gibi faaliyetler, bir kuvvetin bir noktada hareket yaratırken harcadığı güç ve geçim sağlamak için yapılan her türlü çalışma ya da meslek gibi anlamlar da taşımaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2023). Bu çok yönlü tanımlar, işin farklı koşul ve bağlamlarda değişik anlamlar kazanabileceğini ortaya koymaktadır.

“İş doyumu” ifadesindeki “iş” kelimesi için ise bu tanımlardan en uygun olanı, bir kişinin geçimini sağlamak amacıyla yaptığı çalışmalar olarak değerlendirilebilir. İnsanlar, hayatlarını sürdürebilmek için bir işte çalışmak durumundadırlar ve bu iş, hem kendi işlerini yapmayı hem de başka birine ya da kuruma hizmet etmeyi içerebilir. Özpehlivan’a (2018) göre iş, bir organizasyon çerçevesinde özel hedeflere ulaşmak için belirli bir zaman diliminde yürütülen bir faaliyet olarak tanımlanabilir. Bu faaliyet, bireyler arasında etkileşimi ve iletişimi içeren bir süreçtir ve bu süreçte, sunulan hizmet veya üretilen ürün karşılığında maddi gelir elde etme çabası da bulunmaktadır. Ayrıca, işin her bir aşamasında iş görenin bu hedeflere ulaşabilmek için gösterdiği çaba ve harcadığı emek önemli bir yer tutmaktadır.

Doyum, genellikle bireyin elindeki mevcut duruma karşı hoşnut olma halini ifade etmektedir. Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre doyum, isteklerin karşılanması ve tatmin duygusu ile ilişkilidir (TDK, 2023). Teker ve Çelikten (2017) ise doyumu, bireyin mutlu olma, çevresiyle olan ilişkilerinden ve yaşamından memnun olma, iç huzur bulma gibi duygusal bir durum olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda, doyum, duygusal temelli bir kavram olup beğenme/beğenmeme, memnun olma/olmama gibi çeşitli terimleri de içinde barındırmaktadır (Özpehlivan, 2018).

İş doyumu bağlamında, doyum bireyin umduğu ile gerçekte bulduğu durum arasındaki uyum olarak tanımlanabilir. Bu uyumu iş doyumu kavramı çerçevesinde açıklarken, bireyin beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığını değerlendirmenin önemli

olduğunu vurgulamaktadır. Eğer bireyin beklentileri ile elde ettikleri arasında bir paralellik söz konusuysa veya elde ettikleri, beklentilerini aşarsa, bu durum bireyde tatmin duygusu yaratmaktadır. Ancak, beklenenle gerçek arasındaki olumsuz farklar, tatminsizlik hissine yol açabilmektedir (Mahmutoğlu, 2007).

Bir kişi, yaptığı işin karşılığında bir ürün ya da ücret elde etmektedir. Ancak, insan sadece fiziksel bir varlık değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik yönleri olan bir varlıktır. Bu yüzden, kişinin işinden memnun olması, işine istekle gitmesi ve işini sevmesi, onun işten aldığı doyumunu etkileyen önemli faktörlerdir. İş yerinde çalışan bireylerin, sadece maddi kazanç değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal tatmin de beklemeleri, örgütün başarısı ve verimliliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Sığmaz ve Bağcı (2018), örgütün başarısının ve veriminin, büyük ölçüde çalışanların iş doyumunu ve motivasyon seviyeleriyle ilişkili olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle, çağdaş yönetim anlayışına sahip işletmelerin iş doyumunu etkileyen faktörleri doğru bir şekilde analiz etmeleri ve gerekli düzenlemeleri yaparak, çalışanlarının motivasyonunu ve iş doyumunu yüksek tutmayı hedeflemeleri gerekmektedir (Sığmaz ve Bağcı, 2018).

Literatürde iş doyumunu kavramı yerine iş tatmini teriminin kullanıldığına dair bir eğilim bulunmaktadır (Özpehlivan, 2019). İş doyumunu, bir bireyin işine ve çalışma hayatındaki deneyimlerine yönelik duyduğu memnuniyetin derecesini ifade etmektedir. Bu memnuniyet, yalnızca fiziksel ve zihinsel sağlık açısından değil, aynı zamanda kişisel, fizyolojik ve psikolojik duygular açısından da bireyi etkileyen bir durumdur. İş doyumunu, bireylerin işlerinden aldıkları içsel tatminin yanı sıra, meslektaşlarla olan etkileşimlerin ve bir hizmet ya da ürünün başarılı bir şekilde tamamlanmasının da önemli bir rol oynadığı bir kavramdır (Orhaner Gündüz, 2016).

İş doyumunu, çalışanların işlerine yönelik olumlu tutumlarını ve davranışlarını içeren bir kavramdır. Bu, bireylerin işlerine olan ilgisi ve bağlılıkları ile ilgilidir. İş doyumunun oluşumunda, çalışanın işine ve işin özelliklerine olan etkileşimi önemli bir yer tutmaktadır. İş yaşamında bireyler, beklentilerine uygun ya da uygun olmayan durumlarla karşılaşabilirler. Çalışanların, işlerine dair beklentilerinin ne ölçüde karşılandığı, onların iş doyumunu düzeylerini etkileyen temel faktörlerden biridir. Bireylerin işlerine olan memnuniyetleri, sahip oldukları pozisyona ve çalıştıkları işyerine göre değişkenlik gösterebilir; hatta aynı işyerindeki aynı pozisyonundaki çalışanlar arasında bile farklı iş doyumunu seviyeleri gözlemlenebilir. Bu nedenle, iş doyumunu tamamen öznel bir değerlendirmeyi gerektiren ve zamanla değişen dinamik bir yapıya sahiptir (Kantar, 2010).

İş doyumu, örgütlerin hedeflerine ulaşmasını ve sürekli gelişimini destekleyen, personel verimliliğini artıran önemli bir faktördür. Bu bağlamda, iş doyumu, yalnızca akademik çalışmalarda değil, aynı zamanda iş dünyasında da büyük bir ilgi görmektedir. Özellikle, işletmelerin başarıya ulaşması ve sürdürülebilir büyüme sağlaması açısından iş doyumunun rolü vurgulanmaktadır. İş doyumuyla ilgili ilk çalışmalar, 1924-1932 yılları arasında Hawthorne fabrikalarında, işyerinde verimliliği artırmaya yönelik yapılan araştırmalarla başlamıştır. Elton Mayo'nun bu dönemde gerçekleştirdiği çalışmalar, iş doyumu kavramının temel taşlarını oluşturmuştur (Özpehlivan, 2019).

İş doyumu, 1920'li yıllarda dikkat çekerken, 1930'lar ve 1940'larda daha da önemli bir konu haline gelmiştir. Bu yıllarda, örgütsel psikolojinin önemli başlıklarından biri olarak ön plana çıkmıştır. Özellikle 1930'ların sonrasında, işgörenlerin organizasyonlardaki rolü araştırmacıların ilgisini çeken temel bir konu olmuş ve bu bağlamda, iş doyumu ile performans arasındaki ilişki gibi konularda kapsamlı incelemeler ve analizler yapılmaya başlanmıştır (Et Oltulu ve İraz, 2022).

Çarıkçı ve Oksay (2004) iş doyumu ile ilgili literatürdeki çalışmaları, Frederick Taylor'un bilimsel yönetim anlayışıyla ilişkilendirmektedir. Taylor'un bu dönemdeki çalışmalarında, insan faktörü ve çalışanların sosyal yönleri genellikle göz ardı edilmiş ve daha çok örgütsel yapı ve verimlilik üzerinde yoğunlaşmıştır. Klasik yönetim anlayışının benimsendiği bu dönemin ardından, neo-klasik yönetim dönemi başlamış ve bu dönemde bireylerin psikolojik ve sosyal ihtiyaçları, örgütün merkezine alınarak daha fazla önem kazanmıştır (Şahal, 2005). Neo-klasik dönemde, insan faktörüne verilen önemin artmasıyla birlikte, iş doyumu üzerine yapılan araştırmalar da çeşitlenmiş ve iş tatmininin karmaşık bir olgu olduğu anlaşılmıştır. Bu karmaşıklık, iş tatminini yalnızca basit açıklamalarla tanımlamanın mümkün olmadığını ortaya koymuştur. Bu bağlamda, iş doyumunu etkileyen çok sayıda faktörün olduğu ve her bireyin iş doyumu düzeyinin, farklı bileşenlere bağlı olarak şekillendiği anlaşılmıştır (Gülner, 2007).

Çalışanlar, iş sırasında yaşadıkları iş doyumu ile işin tamamlanmasının ardından elde ettikleri iş doyumu arasında önemli farklar yaşayabilirler. İş doyumu, genellikle içsel ve dışsal doyum olmak üzere iki ana kategoriye ayrılmaktadır. Dışsal doyum, ücret, yönetim politikaları, ödüller ve karar alma süreçleri gibi dışsal faktörlere bağlı olarak şekillenirken; içsel doyum, bireyin işinde kendini gerçekleştirme, başarı hissi ve kişisel tatmin gibi içsel faktörlere dayalı bir durumdur. İş doyumu düşük olan bir örgüt, çeşitli olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kalabilir. Bu tür örgütlerde çalışan devir hızı artabilir, devamsızlık oranları

yükselir, çatışmalar çoğalabilir ve çalışanların sadakati düşebilir. Ayrıca, işletmeye ait malzemelere zarar verme gibi olumsuz davranışlar da ortaya çıkabilir (Şimşek ve ark., 2015).

1.2.2. İş doyumunun önemi

Günümüz çalışma hayatı, rekabetin oldukça yoğun olduğu bir ortamda şekillenmektedir. Bu çerçevede, örgütlerin uzun vadede varlıklarını sürdürebilmesi için sürekli olarak yenilikçi olmaları, değişime açık bir tutum benimsemeleri ve gelişime odaklanmaları gerekmektedir. Küresel rekabetin getirdiği baskıya karşı koyabilmek, zorluklarla başa çıkmak ve piyasadan çekilmemek için işletmelerin teknolojik altyapılarını güncel tutmaları önemli bir adım olmakla birlikte, bu tek başına yeterli değildir. Zamanın gereksinimlerine uyum sağlamak, öncelikle zamanın ve mevcut durumun doğru bir şekilde analiz edilmesini gerektirmektedir. Bu da, organizasyon içindeki bireylerin yenilikçi fikirler ve projeler geliştirmesini teşvik etmektedir. İşletmelerin diğerlerinden ayrışabilmesi, çalışanların bireysel yeteneklerinin en verimli şekilde kullanılması ile mümkün olmaktadır. Bunu başarabilen örgütler, diğerlerinden birçok açıdan avantajlı hale gelirler. Ayrıca, işlerin zamanında ve doğru şekilde tamamlanmasının, işyerindeki herkesin memnuniyeti ile doğrudan ilişkili olduğu vurgulanmaktadır. Çalışanların işlerini sevmeleri ve işlerine karşı olumlu duygular beslemeleri, doğru projelerin hayata geçirilmesine ve işler arasında başarı sağlanmasına katkı sunar. Bu durum, örgütlerin gelişimi ve başarısının, çalışanların memnuniyeti ve işlerinden aldıkları tatmin ile doğrudan bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır (Özpehlivan, 2019).

Ekip çalışmasının etkin bir şekilde sağlanmasında iş doyumunu önemli bir rol oynamaktadır ve bu nedenle yöneticiler, iş doyumuna büyük önem vermektedirler. Yöneticiler, kuruma ilişkin kararlar alırken, çalışanların iş doyumunu göz önünde bulundurmalı ve bu faktörü stratejik planlamada dikkate almalıdırlar. İş doyumunu üzerinde yapılan incelemelerde, çalışanların işlerine karşı duydukları duygular, bu duyguların işin hangi yönleriyle ilişkili olduğu ve hangi grupların hangi tür duyguları taşıdığı net bir şekilde anlaşılabilir. Bu sebeple iş doyumunu araştırmaları, işgörenlerin karşılaştığı sorunları tespit etme noktasında büyük bir işlev görmektedir. Ayrıca, iş doyumunu araştırmaları, örgüt içindeki iletişimin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesini destekler. İş doyumunu üzerine yapılan çalışmaların bir diğer beklenmeyen faydası ise, işgörenlerin yönetimin kendilerine önem verdiği ve ilgilendiği hissine kapılmalarını sağlamasıdır. Bu durum, çalışanların

motivasyonunu artıran önemli bir etki yaratmaktadır. Ek olarak, iş doyumunu araştırmaları sayesinde çalışanların hangi alanlarda eğitim ihtiyaçları bulunduğu tespit edilebilir ve bu ihtiyaçlar, örgüt içindeki eğitim planlamalarında dikkate alınarak daha verimli bir iş gücü oluşturulabilir. Böylece, hem çalışanların gelişimi sağlanır hem de örgüt içindeki verimlilik artırılabilir (Orhaner Gündüz, 2016).

İş doyumunun önemi, işletmelerin hedeflerine ulaşabilmesi, personel verimliliğinin artırılması ve örgütsel büyümenin sürekliliğinin sağlanabilmesi açısından oldukça kritiktir. Bu sebeple, iş tatmini hem akademik araştırmalarda hem de işletme dünyasında önemli bir konu haline gelmiştir. Çalışanlar, iş yerlerine yönelik algılarını değerlendirirken, işlerine karşı duydukları içsel duygular ve duygusal tepkileri dikkate alırlar. Bu duygular olumlu ya da olumsuz olabilir ve iş tatminini oluşturan temel faktörlerden biri olan çalışan ve örgüt arasındaki ilişkinin gelişimiyle doğrudan ilişkilidir. Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan yenilikler ve gelişmeler, iş doyumunu örgütler için sadece bir seçenek değil, bir zorunluluk haline getirmiştir. Bu bağlamda, örgütlerin çalışan beklentilerine yönelik alacakları önlemler, sadece kendileri için değil, çalışanlar için de faydalı sonuçlar doğuracaktır (Özpehlivan, 2019).

Örgütlerin finansal kaynakları etkin bir şekilde kullanabilmesi, büyük ölçüde insan kaynaklarının yeterliliğine bağlıdır. Özellikle değişken çevre koşulları altında, çalışanların verimliliği ve etkinliği, örgütlerin uzun vadede ayakta kalmalarını sağlayan temel unsurlar arasında yer almaktadır. Artan küresel rekabet, örgütleri kalifiye çalışanları bünyelerinde tutma ve onları en etkin şekilde kullanma konusunda harekete geçirmektedir. Bu nedenle, birçok örgüt, çalışanlarının iş tatmini seviyelerini artırabilmek için çeşitli stratejiler geliştirmeye başlamıştır. Çalışanların iş doyumunu veya tatminsizlikleri, yalnızca bireysel düzeyde kalmayıp, aynı zamanda örgütün genel yapısını da etkileyebilir. İş tatminsizliği, devamsızlık oranlarının artmasına, işten ayrılma oranlarının yükselmesine ve örgütsel bağlılığın azalmasına yol açarak, örgütlere hem maddi hem de manevi açıdan büyük yükler getirebilmektedir. Bu durum, iş doyumunun ne kadar kritik bir konu olduğunu daha da belirgin hale getirmektedir (Et Oltulu, 2021; Özpehlivan, 2019).

Bir çalışanın işine karşı duyduğu olumlu duygular, onun işini sevdiğini gösterir. İşinden memnun olan bir çalışan, genellikle daha yüksek performans gösterir ve bu da iş doyumunun yüksek olduğu işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerini sağlar. İşyerlerinde yüksek iş doyumunu, bu işletmeleri diğerlerine göre daha cazip hale getirir ve üretkenlik ile iş ortamı açısından rakiplerine göre üstünlük sağlamalarını mümkün kılar. Başka bir deyişle,

alışanlarının iş tatminini yüksek tutan bir işletme, diğerlerine kıyasla daha fazla tercih edilir. Bir iş yerinde iş şartlarının kötüleştiğini gösteren en önemli belirtilerden biri, genellikle iş doyumunun düşük olmasıdır. Bu nedenle, yöneticilerin örgütlerde iş doyumunu ölçümlerine büyük önem vermeleri gerekmektedir. İş doyumunun düşük olduğu bir ortamda, çalışanlar daha az motive olabilir, işlerini daha az severek yapabilirler. Bu durum, hem çalışanların genel memnuniyetsizliğini artırır hem de örgütün verimliliğini olumsuz etkiler. Sonuç olarak, iş doyumunun artırılması, sadece çalışanların memnuniyetini değil, örgütün genel başarısını da doğrudan etkilemektedir (Orhaner Gündüz, 2016; Özpehlivan, 2019).

İş doyumunu, örgütsel psikolojinin temel bileşenlerinden biri olarak büyük bir öneme sahiptir. Çalışanların iş yerindeki davranışları ve tutumları, giderek daha fazla dikkate alınmakta ve iş yerindeki ilişkilerin sağlıklı bir şekilde kurulması, çalışanların motivasyonunu artırmaktadır. Bu tür sağlıklı ilişkiler, bireylerin insan ilişkilerini daha bilinçli bir şekilde geliştirmelerine olanak tanır. Sonuç olarak, iş yerinde pozitif bir atmosferin yaratılması, çalışanların iş doyumunu deneyimlemelerini sağlamaktadır (Karaköse, 2023).

1.2.3. İş doyumunu etkileyen faktörler

Yöneticiler, çalışanlarının iş doyumlarını artırabilmek amacıyla onların motivasyonunu yükseltecek davranışları geliştirmeye çalışırlar. Bu davranışlar, hem bireylerin kişisel memnuniyetini sağlamaya hizmet etmekte hem de işletmenin hedeflerine ulaşmasına katkı sağlamaktadır. Ancak, insan davranışlarının karmaşıklığı ve bireyler arasındaki farklılıklar, motivasyon konusunda evrensel ilkeler geliştirmeyi zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, bir iş yerinde tatmin edici olan faktörler, başka bir iş yerinde aynı şekilde etkili olmayabilir. Bu tür faktörlerin tespit edilmesi, uzun süreli araştırmalar ve incelemelerle mümkün olmuştur. Bu faktörlerin etkisi, çalışanların bireysel özelliklerine, pozisyonlarına ve diğer kişisel faktörlerine göre değişkenlik göstermektedir (Cansız, 2019).

İş tatmini üzerinde etkili olan birçok farklı faktör bulunsa da bu faktörler temelde iki ana kategori altında toplanabilir. İlk kategori, bireyin kişisel durumu ile ilgilidir. Bu, bireyin fiziksel ve psikolojik yapısının yanı sıra, duygusal durumları, düşünce biçimleri, istekleri, ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların ne kadar yoğun olduğu gibi unsurları içerir. Bireylerin genel sağlık durumu, yaşam tarzları, stres seviyeleri ve güvenlik ile ilgili beklentileri de bu kişisel durumun içinde yer almaktadır. Aynı zamanda, bir bireyin iş hayatındaki motivasyonunu

belirleyen en önemli unsurlardan biri, kişinin iş yerinde tatmin olma isteği ve bunun kişisel ihtiyaçlarıyla ne kadar örtüştüğüdür. Bu beklentilerin önceliği ve yoğunluğu, bireyin iş tatminini doğrudan etkileyen unsurlardır. Bu faktörlerin, bireylerin içsel yapıları ile etkileşimi, iş tatminini belirleyen temel faktörlerden biridir ve kişisel gelişim ile sürekli olarak bağlantılıdır (Özpehlivan, 2018).

Tablo 1.1. İş doyumunu etkileyen faktörler

İş Doyumunu Etkileyen Kişisel Unsurlar	İş Doyumunu Etkileyen Dışsal Unsurlar	İş Doyumunu Etkileyen İçsel Unsurlar
Cinsiyet Aynı işte çalışma süresi Eğitim Yaş	İşin sahip olduğu özellikler Çalışma şartları Kazanımlar Karakter Yetenek Zeka	İhtiyaçlar Değerler Beklentiler Takdir görme

İkinci kategori ise, örgütün bireye sunduğu iş koşullarıdır. Bu koşullar, işin fiziksel ve psikolojik çevresini kapsar ve bireyin iş yerindeki beklentileriyle ne kadar uyumlu olduğuna göre şekillenir. İşyerindeki çalışma ortamı, işin doğası, iş güvenliği, işyerindeki ilişkiler ve işin düzeni, çalışanların beklentilerine uygun bir şekilde şekillendiğinde, iş tatmini yüksek olacaktır. Aynı şekilde, işin içeriği, çalışanların mesleki gelişim fırsatları ve işin zorluk seviyeleri de çalışanların iş tatminini etkileyen önemli faktörler arasında yer alır. Çalışanlar, bu faktörlere göre değerlendirdiklerinde, işin genel anlamda bireylerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini ne derece karşılayıp karşılamadığı büyük bir önem taşır. Sonuç olarak, bu iki temel unsur, bireyin işinden alacağı tatminin seviyesini belirleyen en kritik unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Özpehlivan, 2019). Bu etkileşim, bireylerin iş yerinde sağladıkları motivasyon ve genel iş tatmini üzerinde büyük bir etkisi bulunmaktadır.

Bahsi geçen bireysel ve örgütsel faktörler ayrıntılı olarak aşağıda açıklanmıştır.

1.2.3.1. Bireysel faktörler

İş doyumunu, bireylerin kişisel özelliklerinden etkilenir ve bu özellikler, çalışanlar arasında önemli farklılıklar gösterebilir. Bu farklılıkların temelinde, bireylerin kişilik yapıları yer almaktadır. Kişilik, insanların genel davranışlarını şekillendiren ve onları diğer insanlardan ayıran temel bir özelliktir. Çalışanların işlerinden aldıkları tatmin, büyük ölçüde kişiliklerinin ve algılarının bir yansımasıdır. Bu bağlamda, her birey iş ile ilgili durumları ve

deneyimleri kendi kişisel bakış açısıyla değerlendirir. Kişilik, bireylerin işlerini nasıl algıladıkları, ne şekilde değerlendirdikleri ve bu değerlendirmelere göre nasıl tutumlar geliştirdikleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. İnsanların karakter özellikleri, geçmiş deneyimleri ve bilgi birikimleri, iş yerindeki algılarının şekillenmesine yol açar. Bu nedenle, iş doyumunun kişisel yönü, bireyin kendine özgü kişilik özelliklerine ve bu özelliklerin iş yaşamıyla olan etkileşimine dayanır (Sevimli ve İşcan, 2005).

Çalışanların işlerinden aldıkları tatmin, kişisel faktörlerin etkisiyle farklı düzeylerde olabilir. Bu kişisel faktörler, çalışanın yaşından medeni durumuna, cinsiyetinden kişilik özelliklerine kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. Ayrıca, eğitim seviyesi, mesleki deneyim ve bireyin yaşadığı sosyal çevre de iş doyumunu üzerinde etkili olan diğer önemli faktörler arasında yer alır. Her bir faktör, çalışanların işlerinden ne derece tatmin olabileceklerini belirleyen unsurlar olarak öne çıkar. Örneğin, daha deneyimli bir çalışan, işinden genellikle daha yüksek tatmin alabilirken, daha az deneyime sahip bir çalışan bu tatmini elde etmekte zorlanabilir. Benzer şekilde, yaş ve medeni durum gibi demografik özellikler de iş doyumunu etkileyebilir. Bu kişisel özelliklerin her biri, çalışanların iş hayatındaki memnuniyet seviyelerini belirleyen önemli etmenlerdir ve dolayısıyla, iş doyumunun kişisel bazda ne denli farklılık gösterebileceğini ortaya koyar (Karaköse, 2023; Orhaner Gündüz, 2016).

Yaş: Bireylerin yaşları ile iş doyumları arasında belirgin bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Yaşça daha büyük olan çalışanların, genç çalışanlara kıyasla işlerinden daha fazla tatmin aldıkları tespit edilmiştir. Araştırmacılar bu durumu üç farklı şekilde açıklamaktadırlar. İlk olarak, yaşla birlikte işteki olumsuz deneyimlerin azalması ve yaşamın diğer alanlarında artan tatmin duygularının, genel bir denge oluşturmaya katkı sağladığı düşünülmektedir. İkinci olarak, yaşlı bireylerin iş seçimlerinde daha fazla kişisel tercih yaparak, daha çok sevdikleri işleri seçmeleri üzerinde durulmaktadır. Üçüncü olarak ise, yaş ilerledikçe, bireylerin tatmin sağlamayan işlerden ayrılma eğiliminde oldukları ifade edilmektedir. Bu üç açıklama, yaşlı çalışanların iş tatmini düzeylerinin genellikle daha yüksek olmasının nedenlerini anlamaya yardımcı olmaktadır (Özpehlivan, 2019).

Diğer yapılan araştırmalar da bu bulguları desteklemekte olup, yaşça büyük çalışanların iş koşullarına uyum sağlama kapasitesinin genellikle daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İlk iş deneyiminde, özellikle genç çalışanların iş doyum seviyeleri yüksekken, 30'lu yaşların ortasında yapılan öz değerlendirmelerde iş doyumunun azaldığı görülmüştür. Ancak, 40 ve 50 yaşları arasındaki bireylerde, kariyer algılarındaki değişimle birlikte iş

doyumunu yeniden yükselmiştir. Bu durum, 60 yaşına kadar iş doyum seviyelerinin farklı yaş gruplarında değişkenlik gösterebileceğini göstermektedir. Genel olarak, iş doyumunun genç yaşlarda yüksek olduğu, orta yaşlarda bir düşüş yaşandıktan sonra tekrar artış gösterdiği, yani iş doyumunu düzeyinin “U” şeklinde bir eğilim gösterdiği söylenebilir (Robbins ve Judge, 2012).

Cinsiyet: Yapılan birçok araştırma, iş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yazıcıoğlu'nun (2010) Türkiye ve Kazakistan'da yaptığı karşılaştırmalı çalışma ise, cinsiyetin iş tatmininde önemli bir faktör olduğunu ve iş tatmininin cinsiyete göre değişiklik gösterdiğini ortaya koymuştur. Özellikle, kadınların ailevi sorumluluklardan kaynaklanan çatışmaların iş doyumlarını olumsuz yönde etkilediği vurgulanmıştır. Çarıkçı ve Oskay'ın (2004) araştırması, kadınların iş doyumunda sürece odaklanırken, erkeklerin daha çok sonuçlara odaklandığını tespit etmiştir. Sıgır ve Basım (2006) ise, erkeklerin iş doyum seviyelerinin daha yüksek olduğunu ve bunun erkeklerin iş hayatındaki daha etkin rollerinden kaynaklandığını belirtmişlerdir.

Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki iş doyumunu konusundaki araştırmalarda bazı farklılıklar olsa da, kadınların iş hayatındaki rolü arttıkça, kadın ve erkek arasındaki iş doyumunu farklarının giderek azaldığı gözlemlenmiştir. Genel olarak, çoğu sektörde cinsiyete dayalı belirgin bir fark bulunmamakta olup, kadın ve erkeklerin dengesiz şekilde temsil edildiği bazı sektörlerde farklılıklar ortaya çıkabilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). Ayrıca, kadın ve erkeklerin farklı toplumlarda ve toplumsal kesimlerdeki değişen toplumsal rolleri de iş doyumları üzerinde etkili olabilmektedir. Kadınların işe yönelik süreklilik, uyum ve huzur arayışları ile erkeklerin maddi ödüllere odaklanması ve bu faktörler üzerinden strateji geliştirmesi (Silah, 2005), cinsiyete dayalı farklı iş doyumunu yaklaşımlarını ortaya koymaktadır.

Kıdem: Bir çalışanın işten tatmin duyması, genellikle zamanla gelişen bir süreçtir. Bu süreçte, çalışan işin farklı yönlerini daha iyi kavrayıp içselleştirirken, mesleki deneyim kazanarak bireysel yeteneklerini de geliştirir. Adıgüzel ve Keklik (2011), hastane çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, bu sektörde çalışanların iş tatminlerinin artırılması için, tıbbi malzeme ve cihaz kullanımı konusunda gerekli bilgi ve deneyime sahip olmalarının büyük önem taşıdığını tespit etmişlerdir. Bu durum, sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmini ve genel memnuniyetlerini artırabilecek bir faktör olarak görülmektedir (Adıgüzel ve Keklik, 2011). Eğinli'nin (2009) araştırmasına göre ise, çalışanların işyerini tanımaları, edindikleri deneyimler ve işyerine olan bağlılıkları iş doyum düzeylerini artırmaktadır. Bu durum,

Çalışanların iş ortamına daha kolay uyum sağlamalarını ve işlerinde daha fazla tatmin olmalarını sağlamaktadır.

Medeni Durum: Yapılan bazı araştırmalarda, çalışan bireylerin medeni durumu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve evli bireylerin işlerinden daha fazla tatmin aldıkları tespit edilmiştir. Evliliğin, bireylere sorumluluk yüklemesine rağmen, düzenli bir yaşam tarzı sunduğu ve bu düzenin yaşam doyumunu artırarak iş doyumuna olumlu etkiler sağladığı belirtilmektedir (Et Oltulu, 2021). Evlilik, bireylerin iş ve özel yaşam dengesini daha sağlıklı bir şekilde kurmalarına yardımcı olabilir, bu da onların işlerinden aldıkları tatminin artmasına neden olabilir.

Ancak bazı araştırmalarda ise medeni durumun iş doyumunu üzerinde belirgin bir etkisi olmadığı görülmüştür. Soyer ve arkadaşlarının (2009) beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışma, bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Ayrıca Toker'in (2007) yaptığı araştırmada da çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörler arasında medeni durumun doğrudan bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Çalışanların medeni durumları ile iş doyumunu arasındaki ilişki konusunda genel bir fikir birliği bulunmamaktadır. Çeşitli alışmalar farklı sonuçlar ortaya koymuş olmakla birlikte, Vural (2014) evli bireylerin ailevi yükümlülüklerinin, özellikle de evli kadınlar açısından iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebileceğine dikkat çekmiştir. Evli kadınların, aile üyelerine yeterince zaman ayıramamaları durumunda iş doyumlarının olumsuz etkilendiği belirtilmektedir. Bu durum, evli kadınların iş yaşamındaki tatminsizliklerini artıran bir faktör olarak değerlendirilebilmektedir.

Eğitim Düzeyi: Araştırmalar, bireylerin eğitim seviyesinin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Eren (2008) tarafından yapılan bir çalışmada, hemşirelerin eğitim durumu ile iş doyumunu arasında bir ilişki tespit edilmiştir. Lisansüstü eğitime sahip hemşirelerin iş doyumunu seviyelerinin, daha düşük eğitim düzeyine sahip olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yüksek eğitimli bireylerin işlerinden daha fazla tatmin olmalarının nedenlerinden biri, kişilerin eğitim düzeylerine uygun işlerde çalışmalarıdır. Bireylerin işin gerektirdiğinden daha fazla eğitimli olmalarının, kişilerin kendi yeteneklerine dair öznel algılarının etkisiyle iş tatminini etkileyebileceğini vurgulamıştır. Bu durum, bireylerin işlerini yaparken kendilerini daha vasıflı hissetmeleriyle ilişkilendirilebilmektedir (Pelit, 2015).

Ancak, bazı araştırmalar eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasında ters bir ilişki olduğunu da ortaya koymaktadır. Yüksek eğitimli bireylerin, düşük eğitimli meslektaşlarına

göre daha düşük iş doyumunu yaşadıkları tespit edilmiştir. Keser (2006) tarafından yapılan bir çalışmada, otomotiv sektöründe yüksek eğitilmiş işgörenlerin, daha düşük eğitilmiş meslektaşlarına göre daha az tatmin oldukları gözlemlenmiştir. Bu durum, eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun düşmesinin, çalışanların işe yönelik artan beklentileriyle bağlantılı olduğunu göstermektedir. Yüksek eğitilmiş bireyler, genellikle kariyer gelişimi ve terfi gibi konularda daha yüksek beklentilere sahiptirler ve bu beklentiler maaş ve diğer kazançlarla birleştiğinde iş doyumunu olumsuz etkileyebilmektedir. Eğitim düzeyi ile iş doyumuna arasındaki bu farklılaşma, iş tatmini üzerine eğitim seviyesinin etkisini açıkça ortaya koymaktadır (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005).

Statü: Örgüt içindeki statü, bireyin iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olan bireysel faktörlerden biridir. Statü, kişinin topluluk içindeki yerini, bu yerin sağladığı haklar ve sorumlulukları ifade eder. Bir bireyin örgüt tarafından belirlenen resmi bir statüsü bulunmaktadır (Güney, 2008). Ayrıca, toplum tarafından kişiye verilen resmi olmayan bir statü de vardır. Hem resmi hem de gayri resmi statü, iş tatmini sürecinde önemli bir rol oynar. Bu faktör, iş tatminini doğrudan etkileyebileceği gibi, bazen dolaylı yollarla da çalışanların iş tatmini üzerinde etkili olabilir (Özpehlivan, 2019).

1.2.3.2. Bireysel özellikler ve kişilik faktörü

Kişilik özellikleri, bireylerin işlerine ve çalışma ortamlarına karşı verdikleri tepkileri, bu ortamları nasıl algıladıklarını ve işle ilgili durumlar karşısında nasıl bir davranış sergilediklerini önemli ölçüde etkileyen bir faktördür. Toplumla uyum sağlamada güçlük çeken bireylerin iş tatmini genellikle daha düşüktür, kendine güveni yüksek olan bireyler bu konuda daha tatmin edici bir deneyim yaşamaktadırlar (Çalışkan, 2005).

Örgütsel faktörler: Çalışanların örgütlerinin kendilerine sağladığı desteği nasıl algıladıklarına dair genel bir bakış açısına sahip olduklarını vurgulamışlardır. Bu araştırma, çalışanların örgütlerin davranışları ve uygulamaları hakkında bir genel algı geliştirdiğini ve bu algının grup içindeki tutum ve davranışlara yansıdığını ortaya koymaktadır. Örgütsel desteği yüksek olarak algılayan bireylerin, örgüte katkı sağlamak adına daha istekli oldukları gözlemlenmiştir. Bu bağlamda, çalışanların memnuniyet düzeyleri, genellikle iş çevrelerinden aldıkları geri bildirimlerle doğrudan ilişkilidir. Çalışanlar işlerini değerlendirirken, işin hem fiziksel hem de yönetsel yönlerinin kendileriyle nasıl etkileşime girdiğini göz önünde bulundururlar ve bu süreç, işlerine yönelik bir perspektif

geliştirmelerine yol açar. Bu nedenle iş tatmini, bireylerin iş ile ilgili bir dizi faktörün birleşimi sonucu elde ettikleri fiziksel ve yönetsel tatmin olarak tanımlanabilir. Çalışanların işlerine karşı olumlu ya da olumsuz bir tutum geliştirmelerinde etkili olan çevresel faktörler arasında örgütsel boyutta ücret, işin niteliği, terfi olanakları, yönetim tarzı, işyeri içindeki ilişkiler, çalışma koşulları ve iş güvenliği gibi unsurlar yer almaktadır (Cansız, 2019).

Çalışma şartları: Araştırmalar, çalışma ortamının fiziksel özelliklerinin ve görsel detaylarının iş verimliliği üzerinde büyük bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma alanının düzeni, ışıklandırma, sıcaklık, ses seviyesi gibi faktörler, bireylerin verimliliklerini doğrudan etkileyebilir. Uygun koşullarda çalışan bireyler, daha verimli olurlar, bu da onların işlerine adapte olmalarını ve işlerine daha fazla bütünleşmelerini sağlar. İşine uyum sağlamış bireyler, çalışma ortamlarını daha olumlu algırlar ve bu durum iş tatminini artırarak, işe karşı daha pozitif bir tutum geliştirmelerine yol açar. İşe uyum sağlamak, çalışanların işten daha fazla tatmin elde etmelerini sağlayan önemli bir faktör olmaktadır. Bu sebeple, işyerlerinin çalışma temposunu artıracak, motivasyonu teşvik edecek şekilde düzenlenmesi, hem çalışanlar hem de işletmeler için daha iyi sonuçlar doğuracaktır. Bu da fiziksel koşulların iyileştirilmesinin iş tatminini artırma noktasında ne kadar etkili bir yol olduğunu gösterir. Araştırmalara göre, bir çalışanın iş doyumu, yalnızca bireysel özelliklerinden değil, aynı zamanda çalıştığı örgütün genel durumu, çalışma alanının özellikleri ve sosyal ile ekonomik boyutlardan da etkilenmektedir. Bu faktörler, sadece bireysel değil, aynı zamanda toplumsal bir düzeyde de analiz edilebilir, ölçülebilir ve diğer işlerle karşılaştırılabilir özellikler taşımaktadır (Özgen ve ark., 2005). Çalışma ortamının insan sağlığına uygun bir şekilde düzenlenmesi, yani temiz, iyi ışıklandırılmış, uygun sıcaklıkta ve renk ile nem açısından sağlıklı olması, çalışanlar üzerinde pozitif bir etki yaratarak iş tatminini arttırmaktadır. Ancak, eğer çalışma ortamı çalışanlar için uygunsuz şartlar içeriyorsa, örneğin yetersiz ısıtma-soğutma sistemleri, hijyenik olmayan koşullar, aşırı gürültü veya tehlikeli bir ortam gibi durumlar söz konusuysa, bu durum iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilir. Özücü ve Esenkal (2005) ile Özkalp ve Kirel (2011) bu tür olumsuz faktörlerin iş doyumuna üzerindeki etkisini vurgulamaktadırlar.

Çalışma koşullarının iyi olduğu örgütlerde, çalışanların performansları üzerinde olumlu etkiler gözlemlenmiştir (Öztekin, 2008). Çalışanlar, rahat ve erişilebilir bir işyerinde daha verimli çalışırlar ve bu durum iş doyumunu artıran önemli bir faktör olmaktadır. İş imkanlarının iyileştirilmesi, çalışanlar için olumlu etkiler yaratmakta ve yeni çalışanların bu

işyerlerine uyum sağlama sürecini kolaylaştırmaktadır (Karaca, 2001). Ayrıca, çalışanların fiziksel ve sosyal güvenliğe sahip oldukları bir iş ortamında çalışmaları, iş güvenliği açısından oldukça önemlidir. Tehlikelerden uzak, güvenli bir ortamda çalışma fırsatı bulan bireyler, işyerinde daha yüksek bir tatmin duygusu yaşarlar ve bu durum iş doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir (Orhaner Gündüz, 2016).

İşin niteliği: Çalışanın işinin taşıdığı vasıflar, iş tatmini konusunda literatürde önemli bir yer tutmaktadır. İş tatmininin, işin uzmanlık gerektiren yönleri, çeşitliliği ve görev tanımına bağlı faktörler ışığında değerlendirilmesi gerektiğini savunmuştur. İş uzmanlığı, bir bireyin pozisyonundaki yetenek düzeyini yansıttığı için başarı duygusunun artmasına katkı sağlamakta, bu da iş tatmini üzerinde önemli bir etki yaratmaktadır (Gülner, 2007).

İşin ilgi çekici, keyifli ve çalışanın bilgi ve yeteneklerine uyumlu olması, iş doyumunu artıran bir diğer önemli faktördür. Çalışanların kendilerini geliştirebileceği, öğrenmeye açık, yaratıcı fikirleri destekleyen, sorumluluk almalarını sağlayan ve bireysel özgürlük tanıyan işler, yüksek iş doyumunu ile ilişkilidir. Özellikle işin çalışana belirli bir özgürlük sunması, bu özgürlüğün pozitif etkilerini artırmaktadır. İşin zorluk derecesi ne olursa olsun, çalışanın bu zorlukları aşarak başarıya ulaşması ve takdir edilmesi, iş tatminini önemli ölçüde artırmaktadır. Bu nedenle, işin içeriği ve sunulan fırsatlar, çalışanın işine olan bağlılığı ve tatmin duygusuyla doğrudan ilişkilidir. Bunun yanı sıra, işin zihinsel yönü ağır basan, başarıların takdir edildiği ve çalışanlara bir dereceye kadar özgürlük tanıyan işler, daha yüksek iş tatmini yaratmaktadır. Fiziksel olarak yoğun ve ağır işlerde ise, iş tatmini düzeyi daha düşük olabilmektedir. Çünkü ağır ve yorucu işler zamanla çalışanların motivasyonlarını olumsuz etkileyebilir ve iş doyumunu azaltabilir. Madencilik, imalat sanayi, güvenlik hizmetleri, sağlık sektörleri gibi risk içeren mesleklerde genellikle iş doyumunu seviyesi düşüktür. Bu tür sektörlerde çalışanlar, fiziki ve psikolojik yüklerin artmasıyla birlikte zamanla tükenmişlik sendromu ve yüksek stres seviyeleriyle karşı karşıya kalabilirler. Bu da iş tatmininin azalmasına yol açmaktadır. İnsanlara hizmet veren sektörlerde de benzer bir durum söz konusu olabilmektedir; bu tür işlerde çalışanların yüksek stres seviyeleri ve tükenmişlik duygusu, iş tatminini olumsuz etkilemektedir (Özkalp ve Kirel, 2016).

Bu sonuçlar, işin doğası, çalışanlara sunduğu imkanlar ve işin gerektirdiği fiziksel ve zihinsel yükün iş tatmini üzerindeki etkilerini açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

Ücret ve ödüllendirme: Ücret, çalışanların iş tatminini doğrudan etkileyen temel faktörlerden biridir ve bu etki, genellikle ücretin çalışanın ihtiyaçlarını karşılama düzeyine

bağlıdır. Ücret, yapılan işin gereksinimlerine uygun ve adil bir şekilde belirlendiğinde, çalışanlar üzerinde olumlu bir etki bırakmakta ve iş doyumunu artırmaktadır. Çalışanlar, aldıkları ücretin, gösterdikleri performansa ve beklentilerine uygun olduğunu düşündüklerinde, bu durum motivasyonlarını pekiştirmekte ve örgüte karşı olan tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Öte yandan, ücret yetersiz olduğunda, çalışanlar kendilerini değersiz hissedebilir ve bu da örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmelerine sebep olabilir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Ücretin iş tatmini üzerindeki etkisi, emek karşılığında alınan ödüllerin sadece maddi değil, maddi olmayan ödülleri de kapsamı gerektğini ortaya koymaktadır. Çalışanlar, hem maddi hem de manevi ödüllerin bir arada verilmesini beklemekte ve bu beklentinin karşılanması iş doyumlarını olumlu şekilde etkilemektedir. Ücretin yüksek olması genellikle iş tatminini artıran bir etken olurken, düşük ücret ise çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini azaltan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2016). Bununla birlikte, ücret, sadece dışsal iş tatmini sağlayan önemli bir faktör değil, aynı zamanda içsel tatmin düzeyinin de belirleyicisi olabilmektedir. Çalışanlar, işyerinde elde ettikleri kazancın beklentilerine uygun olması durumunda, içsel tatmin düşük olsa dahi işlerine devam etmek için yeterince motive olabilirler (Cansız, 2019).

Yönetim biçimi: Örgüt yapısı ve işleyişi, çalışanların iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Her işletme, kendi örgüt yapısına ve işleyişine bağlı olarak farklılık gösterebilir. Örgüt yapısı, genellikle işletmenin yönetim anlayışını ve yönetim tarzını yansıtan bir çerçeve sunar ve bu da doğrudan çalışanların iş tatminiyle ilişkilidir. Bir işletmenin örgüt yapısı, belirli kurallar ve prosedürler doğrultusunda şekillendirilebilirken, aynı zamanda örgüt kültürünün etkisiyle ortaya çıkan gelenekler ve görenekler de bu yapıyı yönlendirmektedir. Ayrıca, teknolojik, sosyal ve ekonomik gelişmelerin yanı sıra yönetsel ilerlemeler de örgüt yapısının dönüşümüne katkıda bulunmaktadır. Bu dönüşüm, örgüt yapılarını daha karmaşık hale getirirken, biçimsel ve biçimsel olmayan değişikliklere neden olabilmektedir. Karmaşıklaşan bu yapılar, çalışanların işlerine yabancılaşmalarına yol açarak iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilir. Çalışanlar, işlerinden giderek soğuyarak tatminsizlik duygusuyla karşılaşabilir ve zamanla işten ayrılma eğiliminde olabilirler (Özpehlivan, 2019).

Yönetim tarzı da iş doyumunu üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Yöneticilerin çalışanlara yaklaşım biçimi, kuralların uygulanma şekli ve işyerindeki fiziksel koşullar iş tatminini etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. Yöneticilerin çalışanların

yaratıcılığını ve takım çalışmasını teşvik etmesi, iş doyumunu artıran etmenlerden biridir. Etkili bir yönetim tarzı ve yöneticinin olumlu tutumu, bazen düşük ücretler gibi olumsuz koşullara rağmen çalışanların işyerinde kalmasını sağlayabilmektedir. Bu durum, yöneticilerin davranışlarının çalışanlar üzerinde ne denli güçlü bir etki yarattığını ortaya koymaktadır (Orhaner Gündüz, 2016).

Örgüt yöneticilerinin başlıca görevlerinden biri, çalışanlar arasında görev dağılımını adil bir şekilde yapmak ve işyerinin temsilini etkili bir biçimde sağlamaktır. Yöneticilerin çalışanlarıyla güçlü ve sağlıklı ilişkiler kurmaları, örgüt içerisinde olumlu bir atmosferin oluşmasına yardımcı olur. Bu durum, çalışanların örgüte karşı daha olumlu tutumlar sergilemelerine ve iş tatminlerinin artmasına neden olmaktadır (Öztekin, 2008). Yöneticilerin, çalışanlara olumlu geri bildirimde bulunmaları ve onların kişisel gelişimlerini desteklemeleri, çalışanların kendilerini daha güvende hissetmelerine olanak tanımaktadır. Bu tür bir yaklaşım, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve iş tatminlerini artıran önemli bir faktör olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2016).

Çalışanların görüşlerinin dikkate alındığı, katılımcı ve işbirliğine dayalı bir örgüt yapısının bulunduğu işyerlerinde işten ayrılmalar daha düşük seviyelere inmektedir. Çalışanlar, yöneticileri tarafından değerli hissettiklerinde, örgütsel bağlılıkları artmakta ve işlerine karşı daha olumlu bir tutum geliştirmektedirler. Bu durum, çalışanların iş tatminlerinin de artmasını sağlamaktadır (Orhaner Gündüz, 2016). Yönetim süreçlerine dahil edilen çalışanlar, kurumsal hedefleri daha iyi benimsemekte ve bu hedeflere katkıda bulunma konusunda daha istekli hale gelmektedirler. Bu da çalışanların motivasyonunu ve iş doyumlarını artıran önemli bir etkidir (Sevimli ve İşcan, 2005).

Yükselme olanakları: İşyerinde terfi imkanı ve buna bağlı olarak ücret artışı fırsatları mevcutsa, çalışanlar daha fazla sorumluluk almayı ve işlerine daha fazla sahip çıkmayı isterler. Terfi, yalnızca kariyer gelişimi değil, aynı zamanda sosyal statü artışı anlamına da gelir. Terfi edilen bir çalışan, sadece kişisel başarı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda işyerindeki diğer çalışanlar için de bir örnek teşkil eder. Başarılı bir çalışanın terfi etmesi, organizasyonun diğer üyelerine de başarılarının takdir edileceği bir mesaj verir (Şencan, 2011). Bu da çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artıran önemli bir etkidir.

Terfi sistemi, örgütlerin başarıyı ve verimliliği artırmalarına yardımcı olabilecek kritik bir faktördür. Örgütlerde terfi sisteminin nasıl şekillendiği, terfi sürecinin nasıl uygulandığı önemli bir konu olmaktadır. Performansa dayalı terfiler, çalışanların çaba ve

motivasyonlarını artırırken, aynı zamanda verimliliklerini yükseltir. Çalışanlar, bu tür bir terfi sisteminin kendilerini daha değerli hissetmelerine ve daha fazla çaba harcamalarına yol açtığını görmektedirler. Diğer yandan, kıdem bazlı terfilerde çalışanlar genellikle ekstra çaba göstermeye gerek duymamaktadırlar. Bu tür terfi sistemlerinde, sadece uzun süreli hizmetin ödüllendirilmesi söz konusu olduğunda, çalışanların motivasyonları ve iş tatminleri bazen sınırlı kalabilmektedir. İş doyumu ve terfi imkanları arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma, bu iki kavram arasında güçlü bir bağ olduğunu göstermektedir. Çalışanların algıladıkları eşitlik duygusuyla ilgili yapılan çalışmalar, iş doyumu ile terfi arasındaki ilişkinin pozitif olduğunu ortaya koymuştur (Karaca, 2001). Çalışanlar, terfi imkanlarını diğer çalışanlarla karşılaştırarak adalet duygusu geliştirmektedirler. Bu nedenle, terfi olanaklarının adaletli bir şekilde dağıtılması, çalışanların iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Eşitlik ve adalet ilkesine dayalı bir terfi politikası, örgütün ve çalışanların uzun vadeli başarısını doğrudan etkileyen bir faktör olmaktadır (Erdil ve ark., 2004).

Özetle, terfi fırsatları, çalışanların iş tatminlerini artıran ve motivasyonlarını destekleyen önemli bir araçtır. Çalışanlar, kendilerini yükselme şansı bulduklarında, işlerine olan bağlılıkları artmakta ve bu da genel verimlilik üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Ancak, terfi olanaklarının adaletli bir şekilde sunulması ve eşitlik ilkesine dayalı bir yaklaşım benimsenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, çalışanların motivasyonları ve iş tatminleri olumsuz yönde etkilenebilir.

Örgüt içi ilişkiler: Çalışanların iş yerindeki sosyal ilişkileri ve iş arkadaşlarıyla kurdukları bağlar, iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Özellikle üst düzey yöneticilerle kurulan sağlıklı ve pozitif ilişkiler, iş tatminini önemli ölçüde artırmaktadır. Bu tür ilişkiler, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını pekiştirirken, aynı zamanda onların motivasyonlarını da güçlendirmektedir. Çalışanların, çalışma ortamlarında uyumlu ve destekleyici iş arkadaşlarına sahip olmaları, iş tatminlerini artıran önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Yöneticilerin iş yükünü adil bir şekilde dağıtması, çalışanlar arasında ayrımcılık yapmaması ve iş barışını sağlamaya yönelik politikalar izlemeleri, hem iş tatminini hem de çalışan devir hızını olumlu yönde etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır (Telman ve Ünsal, 2004).

Çalışanlar arasında kurulan olumlu ilişkiler, iş yerinde işbirliği ve uyum kültürünün oluşturulmasına katkıda bulunmakta, bu da çalışanların iş tatminlerini artırmaktadır. İşyerindeki gelenek ve kuralların benimsenmesi, takım çalışmasının teşvik edilmesi de iş

tatminini artıran önemli faktörlerdir. Takım çalışması, çalışanlar arasında dayanışma ve karşılıklı destek sağlanması, iş doyumunu pozitif yönde etkilemektedir. Ancak, desteklenmeyen ve çatışmalarla dolu bir iş ortamında iş tatmini düşmektedir. Çalışanlar arasındaki olumlu etkileşim, işyerinde huzurlu ve güvenli bir atmosferin oluşmasını sağlar. Bu tür bir ortamda, iletişimi güçlü olan çalışanlar, diğer çalışanlarla sağlıklı ilişkiler kuramayanlara kıyasla daha yüksek iş tatmini düzeyine sahip olmaktadır (Hoş ve Oksay, 2015).

Çalışanların iş arkadaşlarının nitelikleri de iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Kendileri gibi başarıya odaklanmış iş arkadaşlarıyla çalışmak, başarılı bir grup içinde yer almak, bireylerin iş doyumlarını artıran unsurlar arasında yer almaktadır. Aynı şekilde, benzer değerler ve hayat görüşlerine sahip iş arkadaşlarıyla çalışmak da çalışanların tatmin düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir (Erdoğan, 1996).

1.2.4. İş doyumunun sonuçları

Alanyazın taramasında da görüldüğü üzere, iş yeri ve işgören kavramları birbirleriyle yakından ilişkili ve birbirlerini etkileyen unsurlardır. Bir kavramda meydana gelen bir değişim, diğer kavramla ilgili faktörleri de doğrudan etkileyebilir. İş doyumunu, hem sebepleri hem de sonuçları açısından bu iki kavramla bağlantılıdır. Bir kurumda çalışanların iş doyumunu seviyesinin yüksek olması, bireylerin iş yaşantısını ve işe karşı olan tutumlarını etkileyerek, iş yeriyle ilgili çeşitli sonuçlar doğurur. Yüksek iş tatmini yaşayan çalışanlar, genel olarak pozitif bir tutum sergilerler. Bu tür çalışanlar, devamsızlıklarını azaltır, örgüte maksimum katkı sağlar, enerjik, sorumluluk sahibi ve gayretli bir şekilde çalışırlar. İş yerlerinde uyum içinde çalışarak işletme amaçlarını benimsemek için daha fazla çaba sarf ederler. Ayrıca, işbirliği yapma, meslektaşlara ve müşterilere yardım etme eğilimleri artar, bu da örgüt içinde sağlıklı bir işbirliği ortamı oluşturur. Yüksek iş tatminine sahip çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarının da daha iyi olduğu gözlemlenmektedir; buna ek olarak, iş kazaları ve şikayetlerin azalması söz konusu olmaktadır. Doyum sahibi çalışanlar işlerini severek yapar ve yöneticilerinin beklentilerini karşılamak için daha fazla çaba sarf ederler. İş doyumunu, hem zihinsel hem de fiziksel sağlığı, iş ortamını ve işletme verimliliğini iyileştirirken, aynı zamanda ekonomik kalkınmayı ve sosyal refahı artıran bir etkiye sahiptir (Özpehlivan, 2019).

İş tatmini, örgütsel bağlılık açısından önemli bir belirleyicidir ve aynı zamanda bu bağlılığın sonucudur. Çalışanlar için olumlu ve destekleyici bir iş ortamı, iş tatminini doğrudan etkiler ve bu da çalışanların daha verimli olmalarına yardımcı olur (Eroğlu, 2008). Bireylerin enerjilerini artıran, onlara gelecek için umut ve beklenti sağlayan değerlerin anlaşılması, çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yapar. Örgüt içinde çalışanların iş tatminini artırıcı koşulların sağlanması, onların yüksek moral seviyelerine ulaşmalarını ve işlerine karşı pozitif bir tutum benimsemelerini mümkün kılar; bu da nihayetinde iş tatminlerini artırır. Moral, ortak amaçlara bağlılık ve grup tarafından kabul edilme hissine dayanırken, iş tatmini, işin kendisiyle daha doğrudan bir ilişki içerisindedir ve daha biçimsel bir nitelik taşımaktadır (Eren, 2008).

Çalışanların iş tatmininin sağlanması, örgütün hedeflerine etkin bir şekilde ulaşmasını ve kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlar. Yönetim, çalışanlarına yeni projelerde destek vererek, onların işlerini benimsemelerini sağlayabilir ve böylece çalışanların performansını artırabilir. Küresel başarıya ulaşan işletmeler, çalışanlarının memnuniyetini artırmak için çeşitli stratejiler uygularlar. İş tatmini, çalışanların mutluluğunu ve örgüte olan bağlılıklarını artırarak, verimlilikte artış sağlar, örgüt içindeki iş gücü devir oranını azaltır ve genel verimliliği artırır (Akıncı, 2001).

İş doyumu, yalnızca bireyler ve örgütler için değil, aynı zamanda genel ekonomik kalkınma ve sosyal refah üzerinde de büyük bir etkiye sahiptir. İş doyumunun yüksek olması, çalışanların iş yerinde daha verimli ve etkin olmalarını sağlamaktadır, bu da genel ekonomik verimliliği artırır ve dolayısıyla ekonomik kalkınmaya katkı sağlamaktadır. Ayrıca, iş doyumu yüksek çalışanlar genellikle daha mutlu ve sağlıklıdır; bu da sosyal refahın artmasına yardımcı olur. İş doyumu, aynı zamanda sosyal israfın azalmasına da katkı sağlamaktadır. Yüksek iş doyumuna sahip çalışanlar, iş değiştirme eğiliminde daha az olurlar, bu da işe alım ve eğitim maliyetlerini düşürür. Ek olarak, iş doyumu yüksek çalışanlar daha az sağlık problemi yaşarlar, bu da iş yerindeki sağlık hizmetleri ve sigorta maliyetlerinin azalmasına yol açmaktadır. Son olarak, iş doyumu çalışanların tasarruflarını da olumlu bir şekilde etkileyebilir. Mutlu ve memnun çalışanlar daha kararlı finansal davranışlar sergiler, bu da bireysel tasarrufları artırır ve daha iyi mali kararlar alınmasına yardımcı olur. Bu nedenlerle, iş doyumu yalnızca bireyler ve örgütler için değil, toplum ve ekonomi genelinde de olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Akıncı, 2001).

1.3. Problem Çözme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler

Problem çözme, bireylerin karşılaştıkları sorunları tanımlayarak bu sorunlara yönelik etkili ve kalıcı çözümler geliştirme yeteneği olarak tanımlanabilir. Özellikle iş yaşamında karşılaşılan problemleri etkili bir biçimde çözebilmek, bireylerin sadece günlük iş performanslarını değil, aynı zamanda uzun vadeli kariyer gelişimlerini ve iş tatminlerini de doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda problem çözme becerileri, bireylerin mesleki başarıları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip temel yetkinliklerden biri olarak kabul edilmektedir. Problem çözme becerilerinin, iş süreçlerine katkı sağladığı, iş yerindeki stres seviyelerini azalttığı ve iş doyumunu artırdığı gözlemlenmektedir (Başaran, 2017).

İş doyumunu, bireylerin işlerine yönelik genel memnuniyet seviyesini ifade eden ve iş yerindeki mutluluğu belirleyen önemli bir kavramdır. Çalışanların iş doyumunu, onların iş süreçlerine aktif bir şekilde katılım göstermelerini, iş yerindeki motivasyonlarını sürdürebilmelerini ve uzun vadede örgüte bağlılıklarını pekiştirmelerini sağlamaktadır. İş doyumunun sağlanması, yalnızca bireysel değil, aynı zamanda örgütsel düzeyde de olumlu etkiler yaratmaktadır. Yüksek iş doyumuna sahip iş ortamlarında, çalışanların iş performansının arttığı, stres seviyelerinin düştüğü ve genel iş birliğinin daha verimli hale geldiği görülmektedir. Ancak, iş doyumunun düşük olduğu ortamlarda motivasyon eksikliği, tükenmişlik ve örgüte yabancılaşma gibi olumsuz durumlar yaşanmaktadır (Başaran, 2017).

Problem çözme becerileri ile iş doyumunu arasındaki ilişki, bireysel ve örgütsel pek çok faktörden etkilenmektedir. Çalışanların problem çözme becerileri, iş yerindeki liderlik anlayışından örgütsel kültüre, bireysel özelliklerinden ekip dinamiklerine kadar geniş bir perspektifte değerlendirilmelidir. Etkili liderlik, çalışanların problem çözme süreçlerine katılımını teşvik eder ve yaratıcı çözümler geliştirmelerine olanak tanır. Liderlerin, çalışanların karşılaştıkları problemleri çözme sürecinde destekleyici bir tutum sergilemeleri, çalışanların kendilerini daha güvende hissetmelerine ve iş ortamına bağlılıklarının artmasına katkı sağlar. Örgütsel kültürün iş birliğini ve açık iletişimi teşvik etmesi, çalışanların problem çözme süreçlerine daha etkin bir şekilde katılmalarını kolaylaştırmaktadır (Çam ve Yıldırım, 2010).

Çalışanların problem çözme becerilerinin iş doyumunu üzerindeki etkisi, iş yerindeki destek mekanizmalarının varlığıyla doğrudan ilişkilidir. Çalışanlar, karşılaştıkları problemleri çözme süreçlerinde örgütsel destek hissettiklerinde, hem kendilerine olan güvenlerinin arttığı hem de iş süreçlerine olan bağlılıklarının güçlendiği gözlemlenmektedir.

Bunun yanı sıra, destek mekanizmalarının eksik olduğu iş ortamlarında, çalışanlar kendilerini yalnız hissedebilir ve bu durum iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Örgütler, çalışanların problem çözme becerilerini geliştirmek için sundukları eğitimler ve kaynaklar sayesinde, iş doyumunu artırmak için önemli adımlar atabilmektedirler (Çam ve Yıldırım, 2010).

Problem çözme ve iş doyumları arasındaki ilişki, sektörel ve demografik farklılıklar göz önünde bulundurularak ele alınmalıdır. Özellikle yoğun rekabetin ve karmaşık iş süreçlerinin yaşandığı sektörlerde, problem çözme becerileri büyük bir öneme sahiptir. Bu tür iş ortamlarında, çalışanların karşılaştıkları sorunlara yaratıcı ve etkili çözümler üretebilmeleri, iş süreçlerinin verimliliğini artırmakta ve aynı zamanda iş doyumlarını yükseltmektedir. Ancak, daha statik ve monoton işlerin yapıldığı sektörlerde çalışanların problem çözme süreçlerine katılımlarının sınırlı kalması, iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu durum, her sektörün ihtiyaçlarına uygun problem çözme stratejilerinin geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Çam ve Yıldırım, 2010).

Demografik faktörler, problem çözme ve iş doyumları ilişkisinde de önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve mesleki deneyimleri gibi özellikleri, onların problem çözme yaklaşımlarını ve iş doyumlarını etkileyebilmektedir. Örneğin, deneyimli çalışanlar, karşılaştıkları sorunlara yönelik daha etkili çözümler geliştirebilmekte ve bu durum iş doyumlarını artırmaktadır. Benzer şekilde, eğitim seviyesi yüksek bireylerin, problem çözme süreçlerine daha hızlı adapte olabildikleri ve bu süreçlerde daha aktif bir şekilde yer aldıkları görülmektedir (Appiah, 2020).

Problem çözme becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki, bireylerin kişisel özellikleri bağlamında da ele alınmalıdır. Özellikle yaratıcı düşünceye sahip bireyler, problem çözme süreçlerinde daha etkin olabilmekte ve bu durum iş doyumlarını artırmaktadır. Aynı zamanda, stresle başa çıkma becerileri yüksek olan bireyler, iş yerindeki sorunlara daha etkili çözümler üretebilmekte ve bu da iş doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir (Appiah, 2020).

Sonuç olarak, problem çözme ve iş doyumları arasındaki ilişki, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde çok yönlü bir şekilde ele alınması gereken bir konu olarak öne çıkmaktadır. Bu ilişkinin doğru bir şekilde anlaşılması, çalışanların bireysel tatmin düzeylerini artırmaya ve örgütsel performansını iyileştirmeye önemli katkılar sağlamaktadır. Problem çözme becerilerinin geliştirilmesi, bireylerin iş süreçlerine daha fazla katılım göstermelerini sağlamak ve bu da iş doyumlarını pozitif yönde etkilemektedir. Bu çerçevede, örgütler

tarafından sunulan eğitim programları ve destekleyici stratejiler, iş ortamında daha tatmin edici bir çalışma kültürünün oluşmasına yardımcı olmaktadır (Appiah, 2020).

Ayrıca, problem çözme süreçlerinde liderlik ve örgütsel kültür gibi faktörlerin etkisi göz ardı edilmemelidir. Çalışanların bu süreçlere daha etkin katılım gösterebilmeleri için, liderlerin destekleyici bir tutum sergilemesi ve örgütsel kültürün açık iletişim ve iş birliğini teşvik etmesi gerekmektedir. Bu sayede, problem çözme ile iş doyumunu arasındaki ilişki güçlendirilebilecek ve olumlu sonuçlar elde edilebilecektir. İş yerlerinde problem çözme süreçlerinin etkili bir şekilde yönetilmesi, çalışanların iş doyumlarını artırırken, genel örgütsel performansı da iyileştirmektedir. Bu da daha sürdürülebilir ve verimli iş ortamlarının oluşturulmasına olanak sağlamaktadır.

1.4. İlgili Araştırmalar

1.4.1. Problem çözme ile ilgili yapılan araştırmalar

Verschaffel ve arkadaşları (1999) tarafından yapılan “Matematiksel Uygulama Problemlerini Çözmeyi Öğrenmek: Beşinci Sınıf Öğrencileri ile Bir Tasarım Deneyi” başlıklı çalışmada, beşinci sınıf öğrencilerine matematiksel uygulama problemlerini çözmeyi öğretmek amacıyla tasarlanmış deneysel bir öğrenme ortamının etkinliği incelenmiştir. Araştırma kapsamında, 7 sınıf kontrol grubu ve 4 sınıf deney grubu olarak belirlenmiştir. Deney grubuna toplamda 20 saatlik bir eğitim verilmişken, kontrol grubuna normal öğretim programı uygulanmıştır. Araştırmacılar, 5 aşama ve bu aşamalara dair 8 stratejiden oluşan bir plan uygulamışlardır. Bu aşamalar Polya’nın problem çözme basamaklarına dayandırılmıştır. Değerlendirme aşaması ise, (i) sonuçların yorumlanması ve cevabın formülize edilmesi, (ii) çözümün değerlendirilmesi olarak iki maddeye ayrılmıştır. Sonuçlar, öğrenme ortamlarının öğrencilerin problem çözme becerileri üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğunu, ayrıca kalıcılık testinin de pozitif etkinin sürdüğünü ortaya koymaktadır. Bu öğrenme ortamı, öğrencilerin tutum, inanış ve istikrarlılığını artırıcı yönde bir etki yaratmıştır.

Özsoy (2005) tarafından yapılan “Problem Çözme Becerisi ile Matematik Başarısı Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmada, 5. sınıf öğrencilerinin problem çözme becerisi ile matematik dersindeki başarıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, iki okulun 5. sınıflarında eğitim gören toplam 107 öğrenciye “Matematik Başarı Testi” ve “Problem

Çözme Beceri Testi” uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, 5. sınıf matematik başarısı ile problem çözme becerisi arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmuştur.

Kayan ve Çakıroğlu (2008) tarafından gerçekleştirilen “İlköğretim Matematik Öğretmen Adaylarının Matematiksel Problem Çözmeye Yönelik İnançları” başlıklı çalışmanın amacı, ilköğretim matematik öğretmen adaylarının matematiksel problem çözme konusundaki tutumlarını belirlemektir. Araştırma, 5 farklı üniversitenin ilköğretim matematik öğretmenliği bölümünde okuyan toplam 244 son sınıf öğretmen adayı üzerinde yapılmıştır.

Leong ve ark., (2012) tarafından yapılan “‘Look Back’ Modeline Yeni Bir Yaklaşım: Polya Modeli ile Çalışan Bir Öğrencinin Çabası” başlıklı çalışmada, yeni bir 'Uygulamalı Matematik' paradigmasındaki pratik çalışma sayfasının, yüksek başarı gösteren bir öğrencinin bir matematik problemini çözmekle kalmayıp, çözümü genişletme, uyarlama ve genelleme yapma süreçlerine nasıl katkı sağladığı incelenmiştir. Vaka çalışması yöntemi ile gerçekleştirilen bu araştırma, Polya'nın modelinin dördüncü aşaması olan “Geriye Bakma” aşamasında kayda değer bir başarı ile öğrenildiğini ve bu aşamanın özellikle verimli olduğunu göstermektedir.

Ersoy ve Güner (2014) tarafından yapılan “Matematik Öğretimi ve Matematiksel Düşünme” başlıklı çalışmada, sınıf öğretmenliği üçüncü sınıf öğrencilerinin problem çözme ve matematiksel düşünme becerileri araştırılmıştır. Çalışma, 2013-2014 eğitim öğretim yılında, sınıf öğretmenliği 3. sınıf öğrencisi olan 46 öğrenciyle gerçekleştirilmiştir. Durum çalışması yöntemiyle yapılan araştırmada, öğrencilere problem çözme becerilerini geliştirmeleri için Polya'nın (2004) problem çözme aşamaları öğretilmiş ve çeşitli problem çözme stratejileri tanıtılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmen adaylarının problem çözme becerilerinde anlamlı bir artış gözlemlenmiş ve adaylar, uygun stratejiyi seçme ve bu stratejiyi uygulama becerilerinde de pozitif bir gelişim göstermiştir.

Yazlık ve Erdoğan (2016) tarafından gerçekleştirilen “İşbirlikli Öğrenme ile Birlikte Kullanılan Problem Çözme Stratejilerinin Öğrenci Başarısı Üzerine Etkisi” başlıklı çalışmada, işbirlikli öğrenme yönteminin problem çözme stratejileri ile birlikte 9. sınıf öğrencilerinin problem çözme başarısı ve kalıcılığı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Deney grubu öğrencileri, “Problemler” konusu üzerine işbirlikli öğrenme grupları ile çalışma yaparken, kontrol grubu öğrencilerine geleneksel öğretim yöntemi uygulanmıştır. Verilerin analiz edilmesinin ardından, deney ve kontrol grupları arasındaki problem çözme başarıları

açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ancak kalıcılık testine bakıldığında, işbirlikli öğrenme ile kullanılan problem çözme stratejilerinin matematik dersindeki problem çözme başarısının kalıcılığı üzerinde etkili bir yöntem olduğu sonucuna varılmıştır.

Kılıçkaya ve Toptaş (2017) tarafından yapılan “Problem Çözme: Literatür İncelemesi” başlıklı çalışmada, ilkokulda matematiksel problem çözme konusundaki tamamlanmış araştırmalar incelenmiş ve bu çalışmaların genel durumu hakkında bilgi sağlanmıştır. Araştırma, otuz iki farklı çalışmayı içermektedir ve bu çalışmalardan çoğunun nicel yöntemlerle yapıldığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, nitel ve karma yöntemlerin kullanıldığı çalışmalar da bulunmaktadır. İncelenen çalışmalarda, problem çözmenin etkilerinin belirlenmeye çalışıldığı uygulamaların büyük yer tuttuğu, bunun yanı sıra “Problem çözme başarısı ile ilişkilerin belirlenmesi”, “Problem çözme ile ilgili görüşlerin belirlenmesi” ve “Problem çözme becerisi ve sürecinin incelenmesi” gibi konulara da odaklanıldığı tespit edilmiştir.

Yılmaz (2018), “Sınıf Öğretmeni Adaylarının Rutin Olmayan Problemleri Çözme Süreçleri” başlıklı çalışmada, öğretmen adaylarının problem çözme süreçlerini Polya'nın problem çözme aşamalarına göre incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma, 62 öğretmen adayıyla gerçekleştirilmiş olup, nitel bir durum çalışması deseni kullanılmıştır. Katılımcılara Matematik Öğretimi dersinde Polya'nın problem çözme aşamaları öğretilmiş ve araştırma süresince çeşitli rutin ve rutin olmayan problemler çözülüp değerlendirilmiştir. Beş hafta süresince katılımcılara, Polya'nın problem çözme aşamaları dikkate alınarak, verilen rutin olmayan bir problemi bireysel olarak çözmeleri istenmiştir. Betimsel analiz yöntemi ile elde edilen bulgulara göre, öğretmen adaylarının büyük bir kısmı problem çözme sürecinde problemi anlamak, planlama yapmak ve planı uygulama aşamalarında başarılı olmuşlardır. Ancak çözümün değerlendirilmesi aşamasında çoğu öğretmen adayı ya hiç işlememiş ya da eksik bir şekilde uygulamıştır.

Karakuş ve Ocak (2020) tarafından yapılan “İşbirlikli Problem Çözme Öğretim Programına Yönelik Öğrenci Görüşleri Kapsamında Bir İhtiyaç Analizi” başlıklı çalışmada, işbirlikli problem çözme öğretim programına yönelik öğrenci görüşleri üzerinden bir ihtiyaç analizi yapılmıştır. Araştırma, nitel bir araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir ve öğrencilerin işbirlikli problem çözme becerilerine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğrencilerin işbirlikli problem çözme konusunda sosyal problem algılarının sınırlı olduğu, işbirlikli öğrenme gruplarında problem çözmekten ve grupla

çalışmaktan memnun oldukları, ayrıca grup içi ortak anlayışa büyük önem verdikleri görülmüştür.

Özdişçi ve Katrancı (2020) tarafından yapılan “Ortaokul Öğrencilerinin Problem Çözme ve Problem Oluşturma Becerilerinin İncelenmesi” başlıklı çalışmada, ortaokul öğrencilerinin problem çözme ve problem oluşturma becerileri incelenmiştir. Araştırma, 88 ortaokul öğrencisiyle yapılmış olup, nitel bir araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak “Problem Çözme ve Oluşturma Formu (5, 6, 7, 8)” kullanılmıştır ve veriler temalar doğrultusunda analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, yalnızca beşinci sınıf öğrencilerinin problem anlamada zorluk yaşadıkları, plan hazırlama aşamasında öğrencilerin zorlandığı ve çözüm stratejilerini belirlemede güçlük çektikleri görülmüştür. Planı uygulama aşamasında ise, tüm sınıf seviyelerindeki öğrenciler doğru çözüme ulaşmalarına rağmen, problem çözme sürecinde bazı zorluklarla karşılaşmışlardır. Ayrıca, değerlendirme aşamasında ise yalnızca sekizinci sınıf öğrencilerinin bir kısmı bu adımı başarıyla uygulayabilmiş, diğer sınıf seviyelerindeki öğrenciler ise çözümlerini değerlendirememiştir.

Syarifah ve Nikmaturrohman (2021), “Polya'nın Dört Adımlı Yaklaşımı ve İlköğretim Öğrencilerinden Görüntülenen Öğrencilerin Problem Çözme Becerileri Profili” başlıklı çalışmalarında, ilkokul üçüncü, dördüncü ve beşinci sınıf öğrencilerinin problem çözme becerilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada Polya'nın dört adımlı yaklaşımı kullanılmıştır. Bu çalışma nitel bir araştırma olup, 22 üçüncü sınıf, 28 dördüncü sınıf ve 21 beşinci sınıf öğrencisi ile yapılmıştır ve amaçlı örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Veriler, dokümantasyon, test ve görüşme yöntemleriyle toplanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, dördüncü sınıf öğrencilerinin problem çözme becerilerinin üçüncü sınıf öğrencilerinden, beşinci sınıf öğrencilerinin ise dördüncü sınıf öğrencilerinden daha iyi olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, öğrencilerin hesaplama sonuçlarını gözden geçirme aşamasında bazı eksiklikler olduğu tespit edilmiştir.

Çimen (2023), “Bulmaca Kulesi Çizgi Filminin Matematik Öğretiminde Polya'nın Problem Çözme Basamaklarına Uygun Olarak İncelenmesi” başlıklı çalışmada, matematik öğretiminde Polya'nın problem çözme basamaklarına göre bir inceleme yapmayı amaçlamıştır. Araştırma, doküman analizi yöntemiyle gerçekleştirilmiş ve veriler içerik analizi ile analiz edilmiştir. İncelenen bölümlerin tamamında Polya'nın problemi anlama, plan yapma, planı uygulama ve sonucu değerlendirme basamaklarına yer verilmiştir. Ayrıca, bölümlerde farklı çözüm yolları düşünülerek, akıl yürütme teknikleri kullanılarak doğru sonuçlara ulaşılmıştır. İzleyicilere, problem çözme sürecine ilişkin sabır, işbirliği, farklı

çözüm yolları bulabilme gibi davranış örnekleri sunulmuştur. Çizgi filmde ayrıca çocuklara problem çözme sürecinin temel kavramlarını anlamaları için katkı sağlandığı görülmüştür. Sonuç olarak, Polya'nın değerlendirme basamağının da incelenen bölümlerde yer aldığı tespit edilmiştir.

Kıral Demir ve Katrancı (2023) tarafından yapılan “Ortaokul Matematik Ders Kitaplarındaki Problemlerin Problem Çözme Aşamalarına Göre İncelenmesi” başlıklı çalışmada, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında MEB tarafından basılan 5., 6., 7. ve 8. sınıf ders kitaplarında yer alan problemlerin, problem çözme aşamalarına göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, çözümlü problemler üzerinden yapılmış ve bu problemler, problem çözme basamakları açısından değerlendirilen bir rubrikle incelenmiştir. Araştırma sonuçları şu şekilde ortaya çıkmıştır:

1. Çözümlü problemlerin çoğunda, problemi anlama basamağına ilişkin açıklamalar bulunmamaktadır.
2. Beşinci ve altıncı sınıf kitaplarında çoğunlukla çözüm planı basamağına yer verilirken, yedinci ve sekizinci sınıf kitaplarında bu aşamaya neredeyse hiç yer verilmemiştir.
3. Tüm sınıf düzeylerindeki kitaplarda, planın uygulanmasına ilişkin açıklamalar bulunmuştur. 4) Tüm sınıf seviyelerinde çözümlü problemlerin büyük bir kısmında çözümün değerlendirilmesine dair bir açıklama yapılmamıştır. Problem oluşturma aşamasına ise yalnızca beşinci sınıf matematik ders kitabında yer verilmiştir.

Yazıcı ve Özen (2023) tarafından yapılan “Ortaokul Öğrencilerinin İşbirlikli Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi” başlıklı çalışmada, ortaokul 6. sınıf öğrencilerinin bir problem çözme sürecinde grup üyeleri olarak sergiledikleri işbirlikli problem çözme becerileri incelenmiştir. Araştırma, durum çalışması yöntemiyle gerçekleştirilmiş olup, üç çift olarak toplam altı öğrenci ile yapılmıştır. Veriler betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Sonuçlar, tüm takımların ortak bir anlayış geliştirme ve sürdürme ile problemi çözmek için uygun bir işleyişte bulunma becerilerini sergilediklerini göstermiştir. Ancak, takım organizasyonunu kurma ve sürdürme becerileri daha az gözlemlenmiştir.

Pradana (2024), “Problem Çözme Stratejisi: Polya Çerçevesinde Matematiksel Problem Çözme Modeli” başlıklı çalışmada, Polya'nın teorisi çerçevesinde matematiksel problem çözme modelini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma, nitel bir durum araştırmasıdır ve matematik problemleri çözme stratejilerini gösteren beşinci sınıf öğrencileri üzerinde

gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında öğrencilerin problem çözme stratejileri, gerçek sözlü problemler üzerinden analiz edilmiş ve çözümleri yapılandırılmıştır. Sonuçlar, problem çözme sürecinde her bir adımın Polya'nın aşamaları doğrultusunda birbirine bağlı olarak çalıştığını ve bu sürecin bir çözüm döngüsü oluşturduğunu göstermektedir. Bu araştırma, matematiksel problem çözmenin, öğrencilerin öğrenmesi ve günlük yaşamda karşılaştıkları problemleri çözmede büyük önem taşıdığını ortaya koymaktadır.

Yanbıyık ve ark. (2024) tarafından yapılan “4. Sınıf Öğrencilerinin Problem Çözme Basamaklarını Uygulama Durumlarının Belirlenmesi: Fermi Problemleri Uygulamaları” başlıklı çalışmada, ilkokul 4. sınıf öğrencilerinin problem çözme basamaklarını uygulama durumları derinlemesine incelenmiştir. Öğrenciler, yüksek, orta ve düşük akademik başarı seviyelerine göre gruplandırılmıştır. Araştırmada, Polya'nın (1957) problem çözme basamakları kullanılmıştır. Matematiksel başarı düzeyi yüksek olan öğrencilerin tüm problem çözme basamaklarını eksiksiz uyguladıkları, orta düzeydeki öğrencilerin bazı basamakları eksik uyguladıkları, düşük başarıya sahip öğrencilerden ise sadece birinin tüm basamakları tamamladığı gözlemlenmiştir. Çalışma bulguları, problemi anlayan öğrencilerin problem çözme basamaklarını tamamlayabildiklerini ortaya koymuştur. Ayrıca, problem çözme basamaklarının uygulanmasının matematiksel başarıya bağlı olmadığı, ancak matematiksel başarının problemi anlama durumuna bağlı olarak değiştiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle, öğretmenlerin problem çözme sürecine, problemin anlaşılmasına, problem çözme basamaklarının doğru bir şekilde uygulanmasına ve okuduğunu anlama çalışmalarına daha fazla önem vermeleri gerektiği söylenebilir.

1.4.2. İş doyumu ile ilgili yapılan araştırmalar

Thomas Sergiovanni ve Carver, 1973 yılında New York Rochester bölgesinde gerçekleştirdikleri bir araştırmada 233 eğitimcinin gereksinim düzeylerini incelemişlerdir. Araştırma bulguları, öğretmenlerin en çok saygı gereksiniminde doyumsuzluk yaşadıklarını ortaya koymuştur. Otonomi ve kendini gerçekleştirme alanlarında ise geniş bir grup tarafından doyumsuzluk hissedildiği görülmüştür. 25-34 yaş aralığındaki genç öğretmenler dışında, güvenlik gereksiniminde de doyumsuzluk tespit edilmiştir; genç öğretmenler ise özellikle saygı konusunda doyumsuzluk yaşamışlardır. Sergiovanni ve Carver, Illinois'de 1593 ortaokul öğretmeni üzerinde yaptıkları bir başka araştırmada ise benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Bu araştırma, öğretmenlerin güvenlik ve sosyal ihtiyaçlarında yüksek doyum

elde ettiklerini, ancak üst düzey gereksinimlerde anlamlı bir doyumsuzluk yaşadıklarını göstermiştir. Ayrıca, saygı gereksinimi karşılanmış öğretmenlerin, daha üst düzey gereksinimlere yönelecekleri ve okulun amaçlarına ulaşmada daha etkin olacakları öngörülmüştür. Alt düzey gereksinimlerin okul amaçlarıyla ilişkisi ise göz ardı edilmiştir. Sergiovanni'nin 1967 yılında Herzberg kuramına dayalı olarak gerçekleştirdiği bir başka araştırma ise öğretmenlerin iş doyumuna etki eden faktörleri değerlendirmiştir. Bu faktörler, yüksek değerlere sahip olan tanınma, başarı ve sorumluluk gibi unsurlar ile düşük değerlere sahip olan üstlerle ve meslektaşlarla ilişkiler, teknik denetim, okul politikası ve özel hayat gibi unsurlar olarak iki ayrı grupta değerlendirilmiştir (akt. Çetinkanat, 2000).

Albertson, 1999 yılında bir şirkette yaptığı çalışmada lider iletişim davranışlarının iş tatmini ve çalışan algıları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma sonucunda, lider iletişim davranışlarının iş tatmini ve çalışanların algıları üzerinde önemli bir etkisi olduğu bulunmuştur. Çalışmada, sorumluluk almaya teşvik davranışının iş tatmini ve çalışan algıları üzerinde negatif bir etkisi olduğu; iş öğretme davranışının ise bu alanlarda pozitif bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir (akt. Teker ve Çelikten, 2017).

Çetinkanat (2000) tarafından yapılan bir başka çalışmada, iki ayrı üniversitenin farklı fakültelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeyleri incelenmiştir. Bu çalışma, öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeylerini fakültelere ve üniversitelere göre karşılaştırmaya olanak tanımıştır. Araştırmada, Çetinkanat kendisi tarafından geliştirilen anketi kullanmıştır.

Çarıkçı ve Oksay (2004) ise örgüt yapısının sağlık çalışanlarının iş doyumunu üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Devlete bağlı üç farklı hastanede çalışan 410 kişiye anket uygulanmış ve araştırma sonucunda, çalışılan kurumun yapısal özelliklerinin iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir.

Güçlü (2006), “Öğretmenlerde İş Doyumu: Türkiye’de Yapılan Araştırmalar Üzerine Bir İnceleme” başlıklı makalesinde, Türkiye’de öğretmenlerin iş doyumunu üzerine gerçekleştirilen araştırmaları incelemiştir. Bu çalışma, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörleri ele almış ve bu faktörlerin iş doyumunu üzerindeki etkilerini analiz etmiştir. Araştırma, öğretmen iş doyumunu literatürüne önemli katkılar sağlamaktadır.

Mahmutoglu (2007), iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığını araştıran bir çalışma yapmıştır. Araştırma, MEB merkezi örgütü yöneticileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, yöneticilerin çeşitli faktörlere

göre iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmiş ve sonunda bu iki kavram arasındaki ilişki değerlendirilmiştir.

Köroğlu (2012) ise içsel ve dışsal doyum ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 437 turist rehberine anket uygulanmış ve bu anketlerin sonuçları analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, katılımcıların dışsal ve genel doyum düzeylerinin orta seviyede, içsel doyum düzeylerinin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. İçsel doyum düzeyinin yüksek olmasının genel iş doyumunu artırdığı, dışsal doyum düzeyinin düşük olmasının ise genel doyum seviyesini düşürdüğü görülmüştür.

Arslantaş ve Özkan (2019), “Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması” başlıklı çalışmalarında, örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Türkiye’de bu konu üzerine yapılan çeşitli araştırmaların bulgularını bir araya getirerek, genel bir değerlendirme sunmuşlardır. Araştırma, örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında güçlü bir pozitif ilişkinin varlığını ortaya koymakta olup, bu ilişkinin yönetsel uygulamalara nasıl etki edebileceğini tartışmaktadır.

Bağcı ve Kolbaşı (2019) ise iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 131 kamu çalışanı ile gerçekleştirdikleri araştırma, bu iki kavram arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, iş doyumunun yaşam doyumunu üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir.

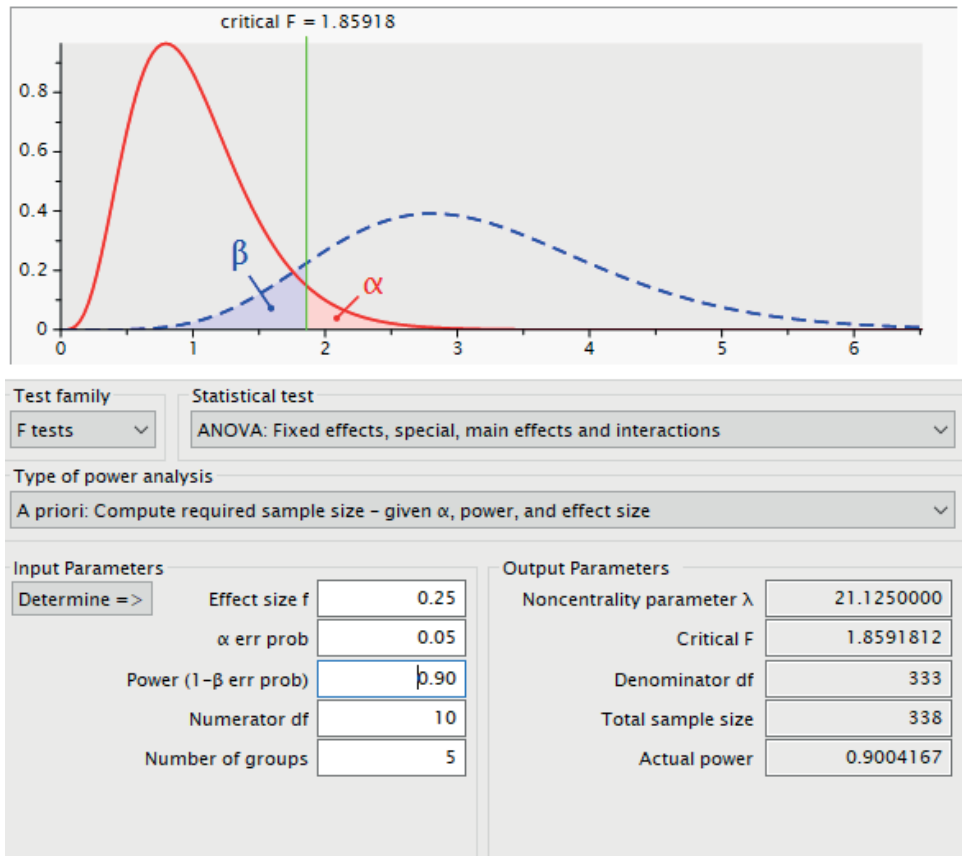
2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Metodu

Bu araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama modeli, geçmişte ya da hâlihazırda var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi ve anlamayı amaçlayan araştırma desenlerinden biridir (Karasar, 2016). Bu modelde, herhangi bir müdahale ya da yönlendirme yapılmaksızın, mevcut durum doğal ortamında incelenerek nesnel ve sistematik veriler toplanmaktadır.

2.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın örneklem büyüklüğünün belirlenmesi amacıyla 0,25 etki büyüklüğü ve %5 yanılma düzeyinde 0,90 güç düzeyine ulaşmak için en az 338 gözlem birimine ihtiyaç duyulmuştur (Karasay, 2016).



Şekil 2.1. Çalışmanın G*power analizi

Araştırmanın evrenini, 2024-2025 eğitim-öğretim döneminde Türkiye genelinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu evren, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinden meydana gelmektedir. Evrenin geniş ve ulaşılması zor bir yapıya sahip olması nedeniyle, çalışmada örnekleme yöntemi kullanılmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise, basit rastgele örnekleme yöntemi ile belirlenen 400 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Bu örnekleme yöntemi, her bireyin eşit seçilme şansına sahip olmasını sağlamak ve araştırmanın tarafsızlık düzeyini artırmaktadır. Türkiye genelindeki farklı coğrafi bölgelerde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin örnekleme dâhil edilmesi, elde edilecek bulguların genellenebilirliğini artırabilir.

Örneklem grubunun belirlenmesinde bölgesel çeşitliliğe, okul türüne ve öğretmenlerin mesleki kıdem sürelerine dikkat edilmektedir. Bu sayede, değişkenlerin farklı bağlamlarda nasıl bir etki gösterdiği daha sağlıklı bir biçimde analiz edilebilmektedir. Ayrıca, 400 kişilik bir örneklem grubu, istatistiksel analizler açısından yeterli büyüklükte bir veri seti oluşturmaktadır. Verilerin Google/form üzerinde oluşturulmuş ve katılımcılara ulaştırılmıştır.

Belirlenen örneklem grubuna uygulanan anketler aracılığıyla toplanan veriler, nicel analiz yöntemleri ile değerlendirilmekte ve araştırmanın temel hipotezleri test edilmektedir. Bu süreçte, örneklemden elde edilen sonuçların evrene genellenebilmesi için geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine de yer verilmektedir.

2.3. Verilerin Toplama Araçları

2.3.1. Problem çözme envanteri

Problem çözme becerilerinin ölçülmesinde Heppner (1988) tarafından geliştirilen Problem Solving Inventory (PSI) [Problem Çözme Envanteri (PÇE)] kullanılmıştır. Soru formu aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım, kaçınan yaklaşım, değerlendirci yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım olmak üzere 6 alt boyuttan ve 35 maddeden oluşmaktadır. 13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30 ve 32 numaralı ifadeler aceleci yaklaşım boyutuna aittir ve ters olarak kodlanmışlardır. 18, 20, 31, 33 ve 35 numaralı ifadeler düşünen yaklaşım boyutuna aittir. 1, 2, 3 ve 4 numaralı maddeler kaçınan yaklaşım boyutuna ait

olup ters olarak kodlanmışlardır. 6,7 ve 8 numaralı ifadeler değerlendirici yaklaşım boyutuna aittir. 5, 23, 24, 27, 28 ve 34 numaralı ifadeler kendine güvenli yaklaşım boyutuna ait olup bunlardan 34 numaralı ifade ters olarak kodlanmıştır. 10, 12, 16 ve 19 numaralı ifadeler ise planlı yaklaşım boyutuna aittir. Cevaplar 6'lı likert tipindedir. Problem çözme envanterinin Türkçe uyarlaması Şahin, Şahin ve Heppner (1993) tarafından gerçekleştirilmiş olup ölçüm aracı alan yazında güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmış ve problem çözme becerilerinin ölçülmesinde sıklıkla tercih edilen çalışmalar arasında yer almaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı ölçeğin tamamı için 0,80, alt boyutlar için ise Problem Çözme Becerisine Güven alt boyutu için 0,81, özdenetim alt boyutu için 0,73 ve kaçınma alt boyutu için 0,67 olarak hesaplanmıştır. Test-tekrar test güvenirlik katsayısı ise 0,85 olarak bulunmuştur.

2.3.2. Minnesota iş doyum ölçeği

İş doyumunun ölçülmesinde ise Weiss ve diğerleri (1967) tarafından geliştirilen Minnesota Satisfaction Questionary (MSQ) [Minnesota Doyum Ölçeği (MDÖ)] kullanılmıştır. Bu ölçüm aracı orijinalinde 100 ifadeden oluşmaktadır. Bunun yanı sıra ölçeği geliştiren ekip tarafından 20 ifadeden oluşan kısa formu da mevcuttur. Alan yazında çoğunlukla iş doyumunun ölçülmesinde kısa form kullanılmaktadır. Pek çok dile uyarlanan Minnesota iş doyum ölçeği güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmış bir ölçüm aracıdır. Türkçe uyarlaması Baycan (1985) tarafından gerçekleştirilmiş olup ifadeler 5'li likert tipinde puanlanmaktadır. Minnesota iş doyum ölçeği toplam iş doyum düzeyini vermekle birlikte içsel ve dışsal doyum olmak üzere içsel ve dışsal doyum olmak üzere alt boyutlara da sahiptir. İçsel doyum alt boyutunda; 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20 numaralı ifadeler yer almaktadır. Dışsal doyum alt boyutunda 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19 numaralı ifadeler yer almaktadır. Tüm ifadeler bir arada ele alınarak ortalamalar hesaplandığında ise genel doyum düzeylerini vermektedir. Bu çalışmada hipotez testlerinde genel doyum düzeyleri esas alınarak ileriye alınmıştır. Bu çalışmalar sonucunda ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,77 olarak belirlenmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında 2024-2025 eğitim-öğretim yılında toplanan verilerin istatistiksel analizinde SPSS 26 paket programından yararlanılmıştır. Çarpıklık ve basıklık testi sonucunda verilerin normal dağıl gösterdiği belirlenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından belirtildiği üzere, bu katsayıların ± 1 aralığında bulunması durumunda verilerin normal dağılıma uygun olduğu kabul edilmiş ve parametrik testler kullanılmıştır. İkili grup analizlerinin t-testi, çoklu grup analizlerinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA), anali kullanılmıştır. Grup içi farklılığı belirlemek için Post Hoc Tukey testi kullanılmıştır. İş doyumunu ile problem öçme değişkenlerini arasında ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Tüm istatistiksel analizler %95 güven düzeyinde anlamlılık ölçütü ise $p < 0.05$ olarak değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Bilgilerin Dağılımı

Katılımcıların demografik bilgilerinin dağılımı frekans analizi ile incelenmiştir.

Tablo 3.1. Katılımcıların demografik bilgilerinin dağılımı

	Değişken	n	%
Cinsiyet	Kadın	170	42,5
	Erkek	230	57,5
	Toplam	400	100,0
Yaş	31-40	119	29,8
	41-50	277	69,4
	Toplam	396	100,0
Medeni Durumunuz	Bekar	73	18,3
	Evli	327	81,8
	Toplam	400	100,0
Eğitim Durumu	Lisans	370	92,5
	Y.Lisans	30	7,5
	Toplam	400	100,0
Kaç yıldır bu sektörde çalışıyorsunuz?	1-5 yıl	23	5,8
	6-10 yıl	171	43,1
	11-15 yıl	196	49,4
	16-20 yıl	7	1,8
	Toplam	397	100,0

Cinsiyete göre dağılım incelendiğinde kadınların oranı %42,5, erkeklerin oranı %57,5'tir. Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde; 31-40 yaş grubu kişilerin oranı %29,8, 41-50 yaş grubu kişilerin oranı %69,4'dür. Bekâr olanların oranı %18,3, evli olanların oranı %81,8'dir. Eğitim durumuna göre dağılım incelendiğinde; lisans mezunu olanların oranı %92,5, yüksek lisans mezunu olanların oranı %7,5'tir. Sektörde çalışma süresi incelendiğinde; 1-5 yıl süre ile çalışanların oranı %5,8, 6-10 yıl süre ile çalışanların oranı %43,1, 11-15 yıl süre ile çalışanların oranı %49,4, 16-20 yıl süre ile çalışanların oranı %1,8'dir.

3.2. Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçeklere ait ortalama ve std. Sapma değerleri ile normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için elde edilen çarpıklık ve basıklık katsayıları elde edilmiştir.

Tablo 3.2. Ölçeklere ait ortalama ve std. sapma değerleri

	N	Min.	Max.	Ort.	ss	Çarpıklık	Basıklık
Minesota İş Doyumu	400	35,00	93,00	69,26	8,86	0,122	0,367
İçsel Doyum	400	20,00	55,00	41,84	5,30	0,226	0,148
Dışsal Doyum	400	15,00	38,00	27,42	3,82	0,223	0,225
Aceleci Yaklaşım	400	15,00	48,00	34,63	7,42	0,128	0,234
Düşünen Yaklaşım	400	6,00	27,00	15,45	4,29	0,104	0,478
Kaçıngan Yaklaşım	400	7,00	21,00	15,23	3,10	0,189	0,229
Değerlendirici Yaklaşım	400	5,00	16,00	9,62	2,49	0,365	0,220
Kendine Güvenli Yaklaşım	400	13,00	28,00	19,47	3,43	0,364	0,147
Planlı Yaklaşım	400	5,00	20,00	12,76	3,50	0,112	0,278

Verilerin normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için elde edilen çarpıklık ve basıklık katsayıları -1;+1 aralığında olduğu için ölçek ve alt boyutlarının normal dağılıma uygun olduğu söylenebilir.

3.3. Minesota İş Doyumu ve Problem Çözme Envanterinin Cinsiyete Göre Değişimi

Minesota İş doyumu ve problem çözme envanterinin cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bağımsız gruplarda t testi ile incelenmiştir.

Tablo 3.3. Minesota iş doyumunun cinsiyete göre değişimi

	Cinsiyetiniz	N	Ort.	ss	t	p
Minesota İş Doyumu	Kadın	170	69,51	9,08	0,483	0,629
	Erkek	230	69,08	8,71		
İçsel Doyum	Kadın	170	41,88	5,49	0,137	0,891
	Erkek	230	41,81	5,17		
Dışsal Doyum	Kadın	170	27,63	3,88	0,931	0,353
	Erkek	230	27,27	3,78		

Minesota iş doyumu ölçeğinin cinsiyete göre değişimi incelendiğinde; ölçek ve alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür. Diğer bir ifade ile kadın ve erkeklerin toplam iş doyumu ile içsel ve dışsal iş doyumu düzeyleri aynı seviyededir denilebilir.

Tablo 3.4. Problem çözme envanterinin cinsiyete göre değişimi

	Cinsiyetiniz	N	Ort.	ss.	t	p
Acelecı Yaklaşım	Kadın	170	34,21	7,09	-0,969	0,333
	Erkek	230	34,94	7,66		
Düşünen Yaklaşım	Kadın	170	15,63	4,38	0,728	0,467
	Erkek	230	15,31	4,24		
Kaçınan Yaklaşım	Kadın	170	15,12	3,06	-0,636	0,525
	Erkek	230	15,32	3,14		
Değerlendirici Yaklaşım	Kadın	170	9,81	2,51	1,266	0,206
	Erkek	230	9,49	2,48		
Kendine Güvenli Yaklaşım	Kadın	170	19,75	3,50	1,409	0,159
	Erkek	230	19,27	3,36		
Planlı Yaklaşım	Kadın	170	12,99	3,44	1,110	0,268
	Erkek	230	12,60	3,54		

Problem çözme envanterinin cinsiyete göre değişimi incelendiğinde; anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile kadın ve erkeklerin acelecı yaklaşım, düşünen yaklaşım, kaçınan yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım düzeyleri aynı seviyededir denilebilir.

3.4. Minnesota İş Doyumu ve Problem Çözme Envanterinin Yaşa Göre Değişimi

Minnesota İş doyumu ve problem çözme envanterinin yaşa göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bağımsız gruplarda t testi ile incelenmiştir.

Tablo 3.5. Minnesota iş doyumu yaşa göre değişimi

	Yaşınız	N	Ort.	ss	t	p
Minnesota İş Doyumu	31-40	119	67,91	9,15	-2,045	0,042*
	41-50	277	69,88	8,65		
İçsel Doyum	31-40	119	40,92	5,47	-2,354	0,019*
	41-50	277	42,27	5,15		
Dışsal Doyum	31-40	119	26,99	3,95	-1,479	0,140
	41-50	277	27,61	3,75		

* $p<0,05$

İş doyumu yaş gruplarına göre değişimi incelendiğinde; iş doyumu toplamı ile içsel doyumu yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür ($p<0,05$). 41-50 yaş grubu kişilerin iş doyumu genel düzeyi ile içsel doyumu 31-40 yaş grubundan anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo 3.6. Problem çözme envanterinin yaşa göre değişimi

	Yaşınız	N	Ort.	ss	t	p
Acelecî Yaklaşım	31-40	119	34,10	7,15	-0,934	0,351
	41-50	277	34,86	7,52		
Düşünen Yaklaşım	31-40	119	15,79	4,32	1,068	0,286
	41-50	277	15,29	4,26		
Kaçıngan Yaklaşım	31-40	119	15,11	3,19	-0,585	0,559
	41-50	277	15,31	3,03		
Değerlendirici Yaklaşım	31-40	119	9,76	2,49	0,736	0,462
	41-50	277	9,56	2,48		
Kendine Güvenli Yaklaşım	31-40	119	19,55	3,34	0,352	0,725
	41-50	277	19,42	3,47		
Planlı Yaklaşım	31-40	119	12,88	3,45	0,455	0,649
	41-50	277	12,71	3,53		

Problem çözme envanterinin yaş gruplarına göre değişimi incelendiğinde; ölçek alt boyutlarının anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile farklı yaş gruplarının acelecî yaklaşım, düşünen yaklaşım, kaçıngan yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım düzeyleri aynı seviyededir denilebilir.

3.5. Minnesota İş Doyumu ve Problem Çözme Envanterinin Medeni Duruma Göre Değişimi

Minnesota İş doyumu ve problem çözme envanterinin medeni duruma göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bağımsız gruplarda t testi ile incelenmiştir.

Tablo 3.7. Minnesota iş doyumunun medeni duruma göre değişimi

	Medeni Durumunuz	N	Ort.	ss	t	p
Minnesota İş Doyumu	Bekar	73	67,73	9,81	-1,642	0,101
	Evli	327	69,61	8,61		
İçsel Doyum	Bekar	73	41,03	5,94	-1,451	0,148
	Evli	327	42,02	5,14		
Dışsal Doyum	Bekar	73	26,70	4,20	-1,795	0,073
	Evli	327	27,58	3,72		

İş doyumu ölçeğinin medeni duruma göre değişimi incelendiğinde ölçek geneli ile alt boyutlarının medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 3.8. Problem çözme envanterinin medeni duruma göre değişimi

	Medeni Durumu	N	Ort.	ss.	t	p
Aceleci Yaklaşım	Bekar	73	36,19	7,74	1,996	0,047*
	Evli	327	34,28	7,32		
Düşünen Yaklaşım	Bekar	73	14,36	4,23	-2,416	0,016*
	Evli	327	15,69	4,28		
Kaçıngan Yaklaşım	Bekar	73	15,66	3,22	1,296	0,196
	Evli	327	15,14	3,07		
Değerlendirici Yaklaşım	Bekar	73	9,15	2,69	-1,794	0,074
	Evli	327	9,73	2,44		
Kendine Güvenli Yaklaşım	Bekar	73	18,75	3,25	-1,991	0,047*
	Evli	327	19,63	3,45		
Planlı Yaklaşım	Bekar	73	12,18	3,64	-1,581	0,115
	Evli	327	12,89	3,46		

* $p<0,05$

Problem çözme envanterinin medeni duruma göre değişimi incelendiğinde; aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım alt boyutlarının medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür ($p<0,05$). Bekar olanların aceleci yaklaşım düzeyleri evlilerden anlamlı derecede daha yüksek iken, evlilerin düşünen yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım düzeyleri bekarlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

3.6. Minnesota İş Doyumu ve Problem Çözme Envanterinin Eğitim Durumuna Göre Değişimi

Minnesota İş doyumu ve problem çözme envanterinin eğitim durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bağımsız gruplarda t testi ile incelenmiştir.

Tablo 3.9. Minnesota iş doyumunun eğitim durumuna göre değişimi

	Eğitim Durumu	N	Ort.	ss	t	p
Minnesota İş Doyumu	Lisans	370	69,39	8,60	0,983	0,326
	Y.Lisans	30	67,73	11,72		
İçsel Doyum	Lisans	370	41,94	5,11	1,262	0,208
	Y.Lisans	30	40,67	7,22		
Dışsal Doyum	Lisans	370	27,45	3,75	0,530	0,597
	Y.Lisans	30	27,07	4,71		

İş doyumunun eğitim durumuna göre değişimi incelendiğinde ölçek geneli ile alt boyutlarının anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile lisans ve yüksek lisans mezunu olanların toplam iş doyumuna ile içsel ve dışsal doyum düzeyleri aynı seviyededir denilebilir.

Tablo 3.10. Problem çözme envanterinin eğitim durumuna göre değişimi

	Eğitim Durumu	N	Ort.	ss	t	p
Aceleci Yaklaşım	Lisans	370	34,75	7,41	1,097	0,273
	Y.Lisans	30	33,20	7,63		
Düşünen Yaklaşım	Lisans	370	15,39	4,27	-0,998	0,319
	Y.Lisans	30	16,20	4,54		
Kaçıngan Yaklaşım	Lisans	370	15,28	3,08	1,101	0,272
	Y.Lisans	30	14,63	3,40		
Değerlendirici Yaklaşım	Lisans	370	9,58	2,47	-1,321	0,187
	Y.Lisans	30	10,20	2,68		
Kendine Güvenli Yaklaşım	Lisans	370	19,44	3,46	-0,710	0,478
	Y.Lisans	30	19,90	3,06		
Planlı Yaklaşım	Lisans	370	12,70	3,47	-1,201	0,230
	Y.Lisans	30	13,50	3,80		

Problem çözme envanterinin eğitim durumuna göre değişimi incelendiğinde ölçek alt boyutlarının eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile lisans ve yüksek lisans mezunu olanların aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım, kaçınan yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım düzeyleri aynı seviyededir denilebilir.

3.7. Minnesota İş Doyumu ve Problem Çözme Envanterinin Sektörde Çalışma Süresine Göre Değişimi

Minnesota İş doyumuna ve problem çözme envanterinin yaşa göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir.

Tablo 3.11. Minnesota iş doyumunun sektörde çalışma süresine göre değişimi

	Çalışma Süresi	N	Ort.	ss	F	p
Minnesota İş Doyumu	1-5 yıl	23	69,70	6,94	2,701	0,045*
	6-10 yıl	171	68,12	9,04		
	11-15 yıl	196	69,93	8,61		
	16-20 yıl	7	76,00	14,54		
	Toplam	397	69,25	8,89		
İçsel Doyum	1-5 yıl	23	41,96	4,40	3,041	0,029*
	6-10 yıl	171	41,06	5,36		
	11-15 yıl	196	42,36	5,14		
	16-20 yıl	7	45,57	9,03		
	Toplam	397	41,84	5,32		
Dışsal Doyum	1-5 yıl	23	27,74	2,83	2,117	0,098
	6-10 yıl	171	27,06	3,94		
	11-15 yıl	196	27,57	3,74		
	16-20 yıl	7	30,43	5,56		
	Toplam	397	27,41	3,83		

*p<0,05

Tablo 3.12. Minnesota iş doyumunun sektörde çalışma süresine göre değişimi post hoc tukey testi sonuçları

	Çalışma Süresi	Çalışma Süresi	Fark	p
Minnesota İş Doyumu	1-5 yıl	6-10 yıl	1,573	0,423
		11-15 yıl	-0,238	0,903
		16-20 yıl	-6,304	0,099
	6-10 yıl	1-5 yıl	-1,573	0,423
		11-15 yıl	-1,811	0,051
		16-20 yıl	-7,87719*	0,021
	11-15 yıl	1-5 yıl	0,238	0,903
		6-10 yıl	1,811	0,051
		16-20 yıl	-6,066	0,075
	16-20 yıl	1-5 yıl	6,304	0,099
		6-10 yıl	7,87719*	0,021
		11-15 yıl	6,066	0,075
İçsel Doyum	1-5 yıl	6-10 yıl	0,892	0,447
		11-15 yıl	-0,406	0,727
		16-20 yıl	-3,615	0,113
	6-10 yıl	1-5 yıl	-0,892	0,447
		11-15 yıl	-1,29792*	0,019
		16-20 yıl	-4,50710*	0,027
	11-15 yıl	1-5 yıl	0,406	0,727
		6-10 yıl	1,29792*	0,019
		16-20 yıl	-3,209	0,115
	16-20 yıl	1-5 yıl	3,615	0,113
		6-10 yıl	4,50710*	0,027
		11-15 yıl	3,209	0,115

İş doyumu ölçeğinin sektörde çalışma süresine göre değişimi incelendiğinde iş doyumu geneli ile içsel doyum düzeyinin sektörde çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

İş doyumu toplamı için 16-20 yıl çalışma süresi olanların toplam iş doyumu düzeyi 6-10 yıl çalışma süresi olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

İçsel doyum için; 11-15 ve 16-20 yıl çalışma süresi olanların içsel doyumu 6-10 yıl çalışma süresi olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo 3.13. Problem çözme envanterinin sektörde çalışma süresine göre değişimi

	Çalışma Süresi	N	Ort.	ss	F	p
Aceleci Yaklaşım	1-5 yıl	23	37,83	6,70	3,556	0,015*
	6-10 yıl	171	33,73	7,67		
	11-15 yıl	196	34,96	7,07		
	16-20 yıl	7	39,71	9,36		
	Toplam	397	34,68	7,42		
Düşünen Yaklaşım	1-5 yıl	23	13,87	4,01	3,093	0,027*
	6-10 yıl	171	16,05	4,35		
	11-15 yıl	196	15,16	4,20		
	16-20 yıl	7	13,29	5,06		
	Toplam	397	15,44	4,30		
Kaçıngan Yaklaşım	1-5 yıl	23	16,78	2,83	2,869	0,036*
	6-10 yıl	171	14,88	3,22		
	11-15 yıl	196	15,38	2,93		
	16-20 yıl	7	15,71	4,42		
	Toplam	397	15,25	3,10		
Değerlendirici Yaklaşım	1-5 yıl	23	8,70	2,27	2,441	0,064
	6-10 yıl	171	9,94	2,65		
	11-15 yıl	196	9,45	2,34		
	16-20 yıl	7	9,00	2,58		
	Toplam	397	9,61	2,49		
Kendine Güvenli Yaklaşım	1-5 yıl	23	17,70	2,99	3,059	0,028*
	6-10 yıl	171	19,82	3,40		
	11-15 yıl	196	19,36	3,42		
	16-20 yıl	7	18,29	3,25		
	Toplam	397	19,44	3,41		
Planlı Yaklaşım	1-5 yıl	23	11,65	3,39	2,043	0,107
	6-10 yıl	171	13,14	3,54		
	11-15 yıl	196	12,58	3,48		
	16-20 yıl	7	11,29	2,87		
	Toplam	397	12,74	3,50		

Tablo 3.14. Problem çözme envanterinin sektörde çalışma süresine göre post hoc tukey testi

	Çalışma Süresi	Çalışma Süresi	Fark	p
Aceleci Yaklaşım	1-5 yıl	6-10 yıl	4,100*	0,012
		11-15 yıl	2,862	0,078
		16-20 yıl	-1,888	0,552
	6-10 yıl	1-5 yıl	-4,100*	0,012
		11-15 yıl	-1,239	0,108
		16-20 yıl	-5,989*	0,035
	11-15 yıl	1-5 yıl	-2,862	0,078
		6-10 yıl	1,239	0,108
		16-20 yıl	-4,750	0,094
	16-20 yıl	1-5 yıl	1,888	0,552
		6-10 yıl	5,989*	0,035
		11-15 yıl	4,750	0,094
Düşünen Yaklaşım	1-5 yıl	6-10 yıl	-2,183*	0,022
		11-15 yıl	-1,289	0,171
		16-20 yıl	0,584	0,751
	6-10 yıl	1-5 yıl	2,183*	0,022
		11-15 yıl	,894*	0,046
		16-20 yıl	2,767	0,093
	11-15 yıl	1-5 yıl	1,289	0,171
		6-10 yıl	-,894*	0,046
		16-20 yıl	1,872	0,255
	16-20 yıl	1-5 yıl	-0,584	0,751
		6-10 yıl	-2,767	0,093
		11-15 yıl	-1,872	0,255
Kaçınan Yaklaşım	1-5 yıl	6-10 yıl	1,899*	0,006
		11-15 yıl	1,405*	0,039
		16-20 yıl	1,068	0,422
	6-10 yıl	1-5 yıl	-1,899*	0,006
		11-15 yıl	-0,495	0,126
		16-20 yıl	-0,831	0,485
	11-15 yıl	1-5 yıl	-1,405*	0,039
		6-10 yıl	0,495	0,126
		16-20 yıl	-0,337	0,777
	16-20 yıl	1-5 yıl	-1,068	0,422
		6-10 yıl	0,831	0,485
		11-15 yıl	0,337	0,777
Kendine Güvenli Yaklaşım	1-5 yıl	6-10 yıl	-2,123*	0,005
		11-15 yıl	-1,661*	0,027
		16-20 yıl	-0,590	0,687
	6-10 yıl	1-5 yıl	2,123*	0,005
		11-15 yıl	0,462	0,193
		16-20 yıl	1,533	0,241
	11-15 yıl	1-5 yıl	1,661*	0,027
		6-10 yıl	-0,462	0,193
		16-20 yıl	1,071	0,411
	16-20 yıl	1-5 yıl	0,590	0,687
		6-10 yıl	-1,533	0,241
		11-15 yıl	-1,071	0,411

Problem çözme envanterinin sektörde çalışma süresine göre değişimi incelendiğinde; aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım, kaçınan yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım alt boyutlarının sektörde çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür ($p<0,05$). Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Aceleci yaklaşım için; 1-5 yıl ve 16-20 yıl çalışma süresi olanların ortalaması 6-10 yıl çalışma süresi olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

Düşünene yaklaşım için; 6-10 yıl hizmet süresi olanların düşünen yaklaşım düzeyi 1-5 yıl ve 11-15 yıl çalışma süresi olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

Kaçınan yaklaşım için 1-5 yıl çalışma süresi olanların kaçınan yaklaşım düzeyi 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışma süresi olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

Kendine güvenli yaklaşım için; 6-10 yıl ve 11-1 yıl çalışma süresi olanların kendine güvenlik yaklaşım düzeyi 1-5 yıl süre ile çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

3.8. İş Doyumu ve Problem Çözme Envanteri Arasındaki İlişki

İş doyumu ile problem çözme envanteri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir.

Tablo 3.15. İş doyumu ve problem çözme envanteri arasındaki ilişki

		Aceleci Yaklaşım	Düşünen Yaklaşım	Kaçınan Yaklaşım	Değerlendirici Yaklaşım	Kendine Güvenli Yaklaşım	Planlı Yaklaşım
Minnesota İş Doyumu	r	,449**	-,399**	,448**	-,453**	-,403**	-,449**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000
İşsel Doyum	r	,439**	-,384**	,434**	-,434**	-,391**	-,435**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Dışsal Doyum	r	,433**	-,393**	,438**	-,448**	-,391**	-,438**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Minnesota iş doyumu genelinin aceleci yaklaşım ile %44,9 düzeyinde pozitif yönlü, düşünen yaklaşım ile %39,9 düzeyinde negatif yönlü, kaçınan yaklaşım ile %44,8 düzeyinde pozitif yönlü, değerlendirici yaklaşım ile %45,3 düzeyinde negatif yönlü, kendine güvenli yaklaşım ile %40,3 düzeyinde negatif yönlü, planlı yaklaşım ile %44,9 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır ($p<0,05$).

İşsel doyumun aceleci yaklaşım ile %43,9 düzeyinde pozitif yönlü, düşünen yaklaşım ile %38,4 düzeyinde negatif yönlü, kaçınan yaklaşım ile %43,4 düzeyinde pozitif

yönlü, değerlendirici yaklaşım ile %43,4 düzeyinde negatif yönlü, kendine güvenli yaklaşım ile %39,1 düzeyinde negatif yönlü, planlı yaklaşım ile %43,5 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır ($p<0,05$).

Dışsal doyumun aceleci yaklaşım ile %43,3 düzeyinde pozitif yönlü, düşünen yaklaşım ile %39,3 düzeyinde negatif yönlü, kaçınan yaklaşım ile %43,8 düzeyinde pozitif yönlü, değerlendirici yaklaşım ile %44,8 düzeyinde negatif yönlü, kendine güvenli yaklaşım ile %39,1 düzeyinde negatif yönlü, planlı yaklaşım ile %43,8 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır ($p<0,05$).

3.9. Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Tablo 3.16. Hipotezlerin değerlendirilmesi

	Hipotez	Durum
H0	Minesota İş Doyumu ve Problem Çözme Envanteri arasında anlamlı farklılık vardır.	Kabul
H1	Minesota İş Doyumu cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Red
H1a	İşsel Doyum cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H1b	Dışsal Doyum cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H2	Problem Çözme Envanteri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H2a	Aceleci Yaklaşım cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H2b	Düşünen Yaklaşım cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H2c	Kaçınan Yaklaşım cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H2d	Değerlendirici Yaklaşım cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H2e	Kendine Güvenli Yaklaşım cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H2f	Planlı Yaklaşım cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H3	Minesota İş Doyumu yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir	Kabul
H3a	İşsel Doyum yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir	Kabul
H3b	Dışsal Doyum yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H4	Problem Çözme Envanteri yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H4a	Aceleci Yaklaşım yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H4b	Düşünen Yaklaşım yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H4c	Kaçınan Yaklaşım yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H4d	Değerlendirici Yaklaşım yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H4e	Kendine Güvenli Yaklaşım yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H4f	Planlı Yaklaşım yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H5	Minesota İş Doyumu medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H5a	İşsel Doyum medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H5b	Dışsal Doyum medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H6	Problem Çözme Envanteri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir	Kabul
H6a	Aceleci Yaklaşım medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir	Kabul
H6b	Düşünen Yaklaşım medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir	Kabul
H6c	Kaçınan Yaklaşım medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H6d	Değerlendirici Yaklaşım medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red

	Hipotez	Durum
H6e	Kendine Güvenli Yaklaşım medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir	Kabul
H6f	Planlı Yaklaşım medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H7	Minesota İş Doyumu eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H7a	İşsel Doyum eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H7b	Dışsal Doyum eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H8	Problem Çözme Envanteri eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H8a	Aceleci Yaklaşım eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H8b	Düşünen Yaklaşım eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H8c	Kaçıngan Yaklaşım eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H8d	Değerlendirici Yaklaşım eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H8e	Kendine Güvenli Yaklaşım eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H8f	Planlı Yaklaşım eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H9	Minesota İş Doyumu sektörde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir	Kabul
H9a	İşsel Doyum sektörde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir	Kabul
H9b	Dışsal Doyum sektörde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H10	Problem Çözme Envanteri sektörde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir	Kabul
H10a	Aceleci Yaklaşım sektörde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir	Kabul
H10b	Düşünen Yaklaşım sektörde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir	Kabul
H10c	Kaçıngan Yaklaşım sektörde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir	Kabul
H10d	Değerlendirici Yaklaşım sektörde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H10e	Kendine Güvenli Yaklaşım sektörde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir	Kabul
H10f	Planlı Yaklaşım sektörde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir	Red

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada kullanılan Minnesota İş Doyumu Ölçeği 'ne ilişkin bulgular incelendiğinde, ölçeğin hem toplam puanı hem de içsel ve dışsal iş doyumunu alt boyutları açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu durum, kadın ve erkek beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin birbirine yakın olduğunu ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin cinsiyetleri ne olursa olsun, mesleki rollerinden ve iş ortamlarından aldıkları tatmin benzer düzeylerde seyretmektedir. Bu sonuç, iş doyumunun daha çok kişisel motivasyon, kurum iklimi, mesleki beklentiler ve yönetim tarzı gibi yapısal ve psikolojik faktörlerden etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, iş doyumunun yalnızca bireysel demografik özelliklerle değil, aynı zamanda örgütsel koşullar ve iş yaşamı dengesi gibi çok boyutlu etkenlerle şekillenmekte olduğunu desteklemektedir (Kumcağız ve ark., 2017).

Literatürde iş doyumunun cinsiyete göre değiştiğini bildiren araştırmalar da mevcuttur. Selahattin (2010) Katılımcıların iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, iş doyum ölçeğinin dışsal doyumun alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bayanların dışsal doyum düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Erol (2014) İlkokul ve Ortaokul yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, iş doyum ölçeğinin dışsal doyum alt boyutlarında farklılık anlamlı bulunmuştur. Kadınların dışsal doyum düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Şahin (2013) kadın öğretmenlerin iş tatmin seviyelerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Problem çözme becerileri açısından elde edilen bulgular da benzer bir durumu yansıtmaktadır. Problem çözme envanterinin alt boyutları olan aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım, kaçınan yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım boyutlarında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.05$). Bu sonuç, kadın ve erkek beden eğitimi öğretmenlerinin karşılaştıkları problemlere yönelik yaklaşımlarının benzer olduğunu ve cinsiyetin problem çözme becerileri üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki süreçlerinde karşılaştıkları sorunlara benzer çözüm yolları geliştirdikleri, kriz anlarında benzer tepkiler verdikleri ve planlama, değerlendirme gibi problem çözme adımlarında benzer stratejiler izledikleri anlaşılmaktadır (Aydın ve ark., 2012).

Bu bulgular, mevcut literatürle de büyük ölçüde örtüşmektedir. Problem çözme becerilerinin bireyin cinsiyetinden ziyade, yaşam deneyimleri, eğitim düzeyi, mesleki deneyim ve bireysel farkındalık düzeyiyle daha yakından ilişkili olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konmaktadır. Benzer şekilde, iş doyumunun da yalnızca demografik özelliklerle açıklanamayacağı, örgütsel destek, liderlik tarzı, motivasyon kaynakları ve işin niteliği gibi değişkenlerden yoğun biçimde etkilendiği bilinmektedir (Ceylan ve ark., 2023).

Araştırmanın bu yönüyle önemli bir katkı sunduğu düşünülmektedir. Zira öğretmenlerin iş doyumunu ve problem çözme becerilerinin birbirinden bağımsız değil, bütüncül bir yapı içinde değerlendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Özellikle beden eğitimi gibi fiziksel ve sosyal etkileşimi yüksek bir branşta görev yapan öğretmenlerin, etkili problem çözme stratejileri geliştirmeleri, iş doyumlarını da olumlu yönde etkilemektedir. Ancak bu becerilerin gelişimi üzerinde cinsiyetin belirleyici bir faktör olmaması, öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimlerin ve destekleyici uygulamaların cinsiyetten bağımsız olarak planlanması gerektiğini göstermektedir (Saracaloğlu ve ark., 2007). Literatürde mevcut bulgular ile örtüşmeyen araştırmalar da mevcuttur. Akpınar(2010) Katılımcıların problem çözme beceri düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, problem çözme becerisi değerlendirci yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşımın alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Buna göre; erkelerin değerlendirci yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım alt boyutlarında bayanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Erkeklerin bayanlara kıyasla problem çözme yaklaşımlarını daha fazla kullandıkları söylenebilir. Altunçekiç, Yaman ve Koray (2005). Katılımcıların problem çözme beceri düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, erkeklerin problem çöme becerisinin kadınlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmen adaylarının aynı eğitim aşamalarından geçmelerine rağmen erkek öğretmen adaylarının problemler karşısında daha kararlı bir tutum sergilemeleri bu farklılığın sebebi olduğu söylenebilir.

Araştırma bulguları, problem çözme becerilerinin ve iş doyumunun cinsiyetten bağımsız, daha çok mesleki ortam ve bireysel deneyimle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, eğitim kurumlarının öğretmenlere yönelik destekleyici ve gelişim odaklı politikalar geliştirmeleri, hem problem çözme yetkinliğini hem de iş doyumunu artırma açısından önemli bir katkı sunmaktadır.

İş doyumuna ilişkin bulgular yaş değişkeni açısından incelendiğinde, toplam iş doyumunu puanı ile içsel doyum alt boyutunun yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık

gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Mevcut bulguları destekler nitelikte, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin yaş değişkeni açısından incelemiş ölçeğin genelinde ve alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğunu bildirmiştir. (Şahin, 2013) Bu durum, yaş ilerledikçe bireylerin işlerine karşı duydukları içsel tatminin arttığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, Herzberg'in çift faktör kuramı kapsamında değerlendirildiğinde, yaş ilerledikçe bireylerin içsel motivasyon unsurlarına (başarı, tanınma, sorumluluk gibi) daha fazla önem verdiklerini ve bu nedenle iş doyumlarının arttığını ortaya koymaktadır (Koray ve Azar, 2008).

Yaş grupları arasında ortaya çıkan bu farklılık, özellikle içsel doyum alt boyutunda belirginleşmektedir. İçsel doyum, bireyin yaptığı işten elde ettiği anlam, başarı hissi ve mesleki tatminle ilişkili olduğundan, yaşla birlikte artan mesleki olgunluk bu doyumda artırmaktadır. Bu bağlamda, meslek hayatında belirli bir kідeme ulaşan öğretmenlerin, işlerine daha çok bağlandıkları ve mesleki sorumluluklarını daha içselleştirdikleri söylenebilmektedir (Mete, 2006).

Öte yandan, problem çözme envanterinin yaş gruplarına göre analizinde ise aceleci, düşünen, kaçınan, değerlendirici, kendine güvenli ve planlı yaklaşım boyutlarında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Bu sonuç, beden eğitimi öğretmenlerinin yaşa bakılmaksızın benzer düzeyde problem çözme stratejileri kullandıklarını göstermektedir. Mevcut bulguları destekler nitelikte Doğu Anadolu bölgesi il futbol hakemleri üzerine yapılan araştırmada problem çözme becerilerini yaş gruplarına göre incelemiş ve anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir (Kızılkoca, ve ark., 2020) Literatürde problem çözme becerilerinin daha çok bireysel farkındalık, eğitim düzeyi ve kişisel özelliklerle ilişkili olduğu, yaşın bu beceriler üzerinde sınırlı bir etkisinin bulunduğu ifade edilmektedir (Mete, 2006). Bu bağlamda, araştırma bulguları da problem çözme yaklaşımının yaşa bağlı gelişmediğini, ancak mesleki eğitim ve deneyimle şekillendiğini desteklemektedir.

Medeni durum değişkeni açısından yapılan analizlerde ise, iş doyumunu ölçeği genelinde ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu sonuç, evli ya da bekar olmanın iş doyumunu üzerinde belirleyici bir etken olmadığını ortaya koymaktadır. Bu durum, iş doyumunun daha çok işle ilgili faktörlerden (örgütsel yapı, yönetim anlayışı, iş yükü vb.) etkilendiğini ortaya koymaktadır. Mevcut bulguları destekler nitelikte öğretmenlerin medeni durumlarının iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (Erdal ve Gözde 2025). Öğretmenlerin evli ya da bekâr olmasının iş doyumunu üzerinde belirleyici bir etken olmamasının nedenlerinden biri, eşlerin ikisinin de çalışıyor olması olabilir

Benzer şekilde, problem çözme envanterinin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemesi, öğretmenlerin ailevi durumlarından bağımsız olarak mesleki sorunları çözmede benzer yaklaşımlar benimsediklerini göstermektedir.

Araştırma bulguları, yaş değişkeninin özellikle içsel iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğunu, buna karşın problem çözme becerileri ile medeni durum değişkeninin anlamlı farklılık yaratmadığını göstermektedir. Bu durum, iş doyumunu artırmak amacıyla öğretmenlerin yaş gruplarına uygun şekilde desteklenmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bununla birlikte, problem çözme becerilerinin geliştirilmesine yönelik eğitimlerin tüm öğretmen gruplarına eşit biçimde sunulması gerektiği anlaşılmaktadır.

Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin problem çözme becerilerinin medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Özellikle aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p < 0,05$). Elde edilen bulgulara göre, bekar öğretmenlerin aceleci yaklaşım düzeylerinin evli öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, bekar bireylerin duygusal istikrar ve deneyim açısından daha sınırlı stratejilerle karar alma eğiliminde olduklarını düşündürmektedir. Nitekim, literatürde aceleci yaklaşımın daha çok stresli durumlara verilen hızlı ve düşünülmeden yapılan tepkilerle ilişkili olduğu belirtilmektedir (Koray ve Azar, 2008).

Öte yandan, evli bireylerin düşünen yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım puanlarının bekar bireylere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, evli bireylerin yaşam tecrübelerinin artması, sorumluluk duygularının gelişmesi ve problem çözme sürecinde daha analitik ve planlı davranmalarına neden olabileceğini göstermektedir. Benzer sonuçlar, problem çözme becerilerinin bireyin sosyal rollerine ve yaşam deneyimlerine bağlı olarak geliştiğini ifade eden çalışmalarda da desteklenmektedir (Aydın ve ark., 2012). Kendine güvenli yaklaşımın özellikle karar alma süreçlerinde bireyin öz yeterliliğine dayandığı düşünüldüğünde, evlilik gibi yaşam deneyimlerinin bireyde bu yeterliliği pekiştirdiği söylenebilmektedir (Aydın ve ark., 2012).

İş doyumunu ile ilgili olarak ise, öğretmenlerin eğitim durumlarına göre (lisans ve yüksek lisans) anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin akademik yeterlilik düzeylerinin iş doyumlarını etkilemediğini ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin hem içsel hem de dışsal doyum düzeylerinin benzer olduğu görülmektedir. Bu durum, iş doyumunun sadece akademik yeterlilikle değil, daha çok örgütsel iklim, yönetsel destek, iş yükü ve sosyal çevre

gibi faktörlerle şekillendiğini göstermektedir (Aydın ve ark., 2012). Nitekim literatürde, yüksek lisans yapmış olmanın öğretmenlik mesleğinde görev tanımı ve özlük haklarında ciddi bir fark yaratmadığı, dolayısıyla iş doyumunu artıran bir unsur olmadığı sıkça vurgulanmaktadır (Çetin ve ark., 2011).

Yapılan çalışmaların çoğu katılımcıların eğitim düzeyleri arttıkça buna paralel olarak iş doyum düzeylerinin de arttığına (Pelit ve Öztürk, 2010; Akpınar ve Kuru, 2011; Kış, 2013) işaret etmektedir. Eğitimli antrenörlerin vermiş oldukları eğitime daha bilimsel yaklaşması, eğitimle birlikte özgüven kazanmaları ve toplumda daha saygın bireyler olmaları iş doyumlarının yüksek tükenmişlik düzeylerinin düşük olması anlamına gelebilir.

Problem çözme becerilerinde medeni durumun etkili bir değişken olduğu, evli bireylerin daha analitik ve güvenli yaklaşımlar sergilediği anlaşılmaktadır. Buna karşılık, iş doyumunu açısından eğitim düzeyinin belirleyici bir faktör olmadığı görülmektedir. Bu sonuçlar, eğitim yöneticilerinin öğretmenlerin bireysel yaşam deneyimlerini dikkate alarak rehberlik ve destek mekanizmalarını geliştirmeleri gerektiğini göstermektedir. Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin problem çözme becerilerinin eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmektedir. Bu bulguya göre, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin problem çözme envanterindeki aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım, kaçınan yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu sonuç, öğretmenlerin akademik düzeylerinin problem çözme stratejilerini değiştirmede etkili olmadığını ortaya koymaktadır. Nitekim literatürde, bireylerin problem çözme stillerinin yalnızca akademik yeterlilikten değil; kişilik özellikleri, mesleki deneyim ve çevresel faktörlerden de etkilendiği ifade edilmektedir (Çetin ve ark., 2011).

Literatürde problem çözme becerilerinin eğitim durumlarına göre değiştiğini bildiren araştırmalarda mevcuttur. Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre problem çözme becerilerinin alt boyutları arasında sadece değerlendirici yaklaşımda anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Öğretmenler eğitim seviyelerinin yükselmesi ile yeni kabiliyet kazanma ya da var olan kabiliyeti iyileştirme fırsatı bulmaktadır. Aynı zamanda yaşadığı problemlere çeşitli yönlerden bakabilme ve bu problemlere çözüm getirme yeteneğini de artırabilmektedir. Bu yüzden eğitim düzeyi daha yüksek öğretmenler problem çözme becerisi açısından kendilerini daha pozitif algılayabilmektedir (Bağçeci ve Kinay, 2013)

Öte yandan, iş doyumunu ölçeğinin sektördeki çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmektedir ($p<0,05$). İş doyumunu toplamında ve içsel doyum alt boyutunda

görülen bu farklılık, öğretmenlik mesleğinde deneyim arttıkça içsel motivasyon kaynaklı doyumun da arttığını düşündürmektedir. TUKEY testi sonuçları, belirli süre grupları arasında iş doyumunu farklarının kaynağını net biçimde ortaya koymaktadır. Deneyimin, bireyin mesleki yeterlik, aidiyet ve başarı duygularını pekiştirdiği ve bunun da içsel doyumunu artırdığı literatürde sıkça vurgulanmaktadır (Aydın ve ark., 2012).

Doğu Anadolu bölgesinde Futbol il hakemlerinin, iş doyumunu ölçeğinin sektördeki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini bildirmiştir (Kızılkoca, ve ark., 2020). Bu bulgu ile araştırma sonuçlarımızın benzer olmamasının olası nedeni araştırma grubunun farklı olması demografik özellikler (cinsiyet, yaş) ve evren büyüklüğü olabilir.

Ayrıca, problem çözme becerilerinin sektördeki çalışma süresine göre bazı alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edilmektedir. Özellikle aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım, kaçınan yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım alt boyutlarında bu fark anlamlıdır ($p<0,05$). TUKEY testi sonuçlarına göre bu farklılıklar, deneyimin bazı problem çözme stratejilerini geliştirdiğini göstermektedir. Örneğin, meslekte daha uzun süre çalışan öğretmenlerin aceleci tepkilerden kaçındığı, daha fazla düşünen ve kendine güvenli bir yaklaşımla hareket ettiği görülmektedir. Bu durum, Bandura'nın (1997) öz-yeterlik kuramıyla da örtüşmektedir. Zira bireylerin mesleki deneyimle birlikte öz yeterlilikleri gelişmekte ve bu da onların daha kontrollü ve güvenli kararlar almalarını sağlamaktadır.

Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu ise, problem çözme becerileri ile iş doyumunu arasında anlamlı korelasyonların bulunmasıdır. İş doyumunu ölçeği genelinde aceleci ve kaçınan yaklaşımla pozitif; düşünen, değerlendirici, kendine güvenli ve planlı yaklaşımla negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu bulgular, problem çözme tarzlarının iş doyumunu doğrudan etkilediğini göstermektedir. Özellikle düşünen ve planlı yaklaşım gibi daha sistematik çözüm yolları geliştiren bireylerin iş doyumlarının düşük olması, bu bireylerin iş ortamında yeterli destek görememesi ya da beklentilerinin yüksek olmasıyla açıklanabilmektedir (Aydın ve ark., 2012).

Benzer şekilde, içsel ve dışsal doyum ile aceleci ve kaçınan yaklaşımlar arasında pozitif korelasyonun bulunması, bu yaklaşımların bireylerin iş doyumunu geçici ya da yüzeysel olarak artırabileceğini düşündürmektedir. Ancak bu tür yaklaşımların uzun vadede tükenmişlik duygusunu tetikleyebileceği ve iş doyumunu olumsuz etkileyebileceği belirtilmektedir (Koçak ve ark., 2015). Bu bağlamda, problem çözme stilleri ile iş doyumunu arasında ortaya çıkan bu ilişkiler, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde sadece akademik

formasyonun değil, aynı zamanda kişisel farkındalık ve duygusal zekâ gibi becerilerin de desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumunu ve problem çözme becerilerinin; medeni durum, sektördeki çalışma süresi ve bireysel yaklaşımlar gibi değişkenlerden önemli ölçüde etkilendiği; ancak eğitim durumu gibi değişkenlerden etkilenmediği anlaşılmaktadır.

Bu bulgular, öğretmenlerin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde desteklenmesi gerektiğini göstermektedir

Bu araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin problem çözme becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bulgular, aceleci ve kaçınan yaklaşımların iş doyumunun içsel ve dışsal boyutlarıyla pozitif ilişki sergilediğini; düşünen ve planlı yaklaşımların ise iş doyumunu ile negatif ilişki sergilediğini göstermiştir. Cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve yaş gibi demografik değişkenleri anlamlı bir fark yaratmamasına rağmen, mesleki deneyimin(sektördeki çalışma süresi) arttıkça öğretmenlerin problem çözme becerilerindeki bazı alt boyutların daha olgunlaştığı ve daha sistematik bir yaklaşım sergiledikleri tespit edilmiştir. Medeni durumun problem çözme becerileri üzerinde anlamlı etkiler yarattığı belirlenmiştir. Bekar öğretmenlerin aceleci yaklaşım düzeylerinin evli olanlardan daha yüksek olduğu, evli öğretmenlerin ise kendine güvenli ve düşünen yaklaşım düzeylerinde daha yüksek skorlar elde ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca, araştırmanın sonuçlarına göre eğitim durumu, yaş grubu ve cinsiyet gibi faktörlerin iş doyumunu üzerinde belirleyici etkilerinin sınırlı olduğu, ancak, deneyim, medeni durum ve çalışma süresi gibi değişkenlerin öğretmenlerin iş doyumunu ve problem çözme becerileri üzerindeki etkisi önemli bir bulgu olarak öne çıkmaktadır. Genel olarak, problem çözme becerilerinin öğretmenlerin iş doyumunu doğrudan etkileyebileceğini ortaya koymaktadır.

Bu bulgular, öğretmenlerin mesleki doyumunu artırmada problem çözme becerilerin geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

Problem çözme becerilerine sahip öğretmenlerin problem çözme becerilerini geliştirebilmeleri için eğitim programlarının güçlendirilmesi önerilmektedir. Öğretmenlerin karar alma süreçlerinde daha sistematik ve düşünerek hareket etmelerini sağlayacak seminerler ve atölye çalışmaları düzenlenmelidir. Ayrıca, öğretmenlere öz-yeterlik kazandıracak eğitimler vererek, kendilerine güvenli yaklaşımlar geliştirmeleri sağlanabilir.

1. İçsel motivasyonu artıracak stratejiler: Öğretmenlerin iş doyumunu arttıracak stratejiler geliştirilmeli ve özellikle içsel doyumun pekiştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır. İçsel motivasyonu artıran yönetim stratejileri, öğretmenlerin mesleki

tatminini artırabilir ve onları daha etkili bir şekilde problem çözme becerilerini geliştirmeye yönlendirebilir. Ayrıca, okul yöneticileri, öğretmenlerin kişisel gelişimlerine odaklanmalı ve onları profesyonel olarak desteklemelidir.

2. Evlilik durumu ve yaş gruplarına özel programlar: Araştırmada, evli öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşım ve düşünen yaklaşım düzeylerinde yüksek skorlar alırken, bekar öğretmenlerin aceleci yaklaşım düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda, medeni durum ve yaş grubu gibi faktörlerin de göz önünde bulundurulmasıyla, daha özelleşmiş mesleki destek programları sunulabilir.
3. Mesleki deneyimle paralel gelişim fırsatları sunulması: Öğretmenlerin sektördeki çalışma sürelerine paralel olarak mesleki becerilerinin geliştirilmesi için farklı deneyim seviyelerine uygun eğitim fırsatları sağlanmalıdır. Özellikle yeni öğretmenlere yönelik, daha fazla rehberlik ve mentorluk sağlanarak problem çözme becerilerinin daha etkili bir şekilde geliştirilmesi sağlanabilir.
4. Problem çözme becerilerinin günlük eğitim pratiğine entegrasyonu: Öğretmenlerin problem çözme becerilerini sınıf içindeki günlük eğitim pratiğine daha fazla entegre etmeleri teşvik edilmelidir. Problem çözme süreçleri, öğretmenlerin derslerinde karşılaştıkları zorlukları aşmalarına ve öğrencileriyle daha verimli iletişim kurmalarına olanak tanıyacaktır.
5. İleri düzey araştırmaların yapılması: Bu araştırmanın bulguları, daha geniş bir örnekleme tekrarlanabilir ve farklı coğrafi bölgelerdeki öğretmenler üzerinde de incelenebilir. Ayrıca, iş doyumu ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine açıklayabilecek niteliksel çalışmalar yapılabilir.

5. KAYNAKLAR

- Adıgüzel, O., Keklik, B.** 2011. Sağlık kurumlarındaki işgörenlerin tatmini ve bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (29), 305-318.
- Akıncı, B.** 2001. *İnsan kaynakları yönetimi (etkinlikte iletişim odaklı bir yaklaşım)* (13. baskı). İzmir: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları.
- Akpınar, S.** 2010. Spor federasyonlarında çalışanların, sosyal beceri, iş doyumu ve problem çözme yeterlilikleri üzerine bir araştırma (*Doktora tezi*), Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altunçekiç, A., Yaman, S., Koray, Ö.** 2005. Öğretmen adaylarının öz-yeterlik inanç düzeyleri ve problem çözme becerileri üzerine bir araştırma (Kastamonu ili örneği). *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13 (1), 93-102.
- Anonim.** 2023. *Türk Dil Kurumu sözlükleri*. Türk Dil Kurumu.
- Appiah, S.** 2020. Quality of nursing education programme in the Philippines: Faculty members perspectives. *BMC Nursing*, 19(110), 2-7.
- Arslantaş, İ., Özkan, M.** 2019. Öğretmen ve yönetici gözüyle etkili okulda yönetici özelliklerinin belirlenmesi. *International Journal of Social Science*, 26, 181–193.
- Aydın, N.** 2012. Türkçe ders kitabındaki kısa öykülerin öğrencilerin problem çözme becerilerini geliştirme yeterliliği açısından incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(40), 1070–1091.
- Bağcı, Z., Kolbaşı, E.** 2019. İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Bir kamu kurumu üzerinde analitik bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 119-123.
- Bağçeci B., Kinay, İ.** 2013. Öğretmenlerin problem çözme becerilerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 12(44), 335-347.
- Bandura, A.** 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Başaran, M.** 2017. Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi (*Yüksek lisans tezi*). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Baycan, A.** 1985. An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups (*Doktora tezi*). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baykul, Y.** 2020. *İlköğretimde matematik öğretimi* (14. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Bingham, A.** 2016. *Çocuklarda problem çözme yeteneklerinin geliştirilmesi* (A. F. Oğuzkan, Çev., 3. baskı). Ankara: Sözcü Kitabevi.

- Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ.** 2008. İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Cam, O., Yıldırım, S.** 2010. Hemşirelerde iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*, 2(1), 64-70.
- Cansız, H. O.** 2019. Öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumlarına etkisi (Tez No. 598720) (*Yüksek lisans tezi*), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Ceylan, Ö., Umdü-Topsakal, Ü.** 2023. Probleme dayalı farklılaştırılmış fen öğretim programının özel yetenekli öğrencilerin işbirlikli çalışma becerilerine ve problem çözme becerilerine etkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 24(1), 117-136.
- Çalışkan, Z.** 2005. İş tatmini: Malatya’da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Fırat Üniversitesi Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 11-33.
- Çarıkçı, Y. H., Oksay, A.** 2004. Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2).
- Çetin, F., Basım, H. N., Karataş, M.** 2011. Çalışanların problem çözme becerilerinde örgütsel adalet algısı ve iş tatmininin rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 18(1), 71-85.
- Çetinkanat, C.** 2000. *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çınar, O., Hatunoğlu, A., Hatunoğlu, Y.** 2009. Öğretmenlerin sorun çözme becerileri. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 215-226.
- Çırak, Y.** 2012. Öğrenmenin doğası ve temel kavramlar. In A. Kaya (Ed.), *Eğitim psikolojisi* (ss. 1-29). Ankara: Pegem Akademi.
- Çimen, E. E.** 2023. Bulmaca Kulesi çizgi filminin matematik öğretiminde Polya’nın problem çözme basamaklarına uygun olarak incelenmesi. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 35-49.
- Daulay, K. R., Ruhaimah, I.** 2019. Polya theory to improve problem-solving skills. *Journal of Physics: Conference Series*, 1188(1), 012070.
- Eğimli, A. T.** 2009. Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Erden, M., Akman, Y.** 2014. *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Arkadaş Yayınları.

- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., Erat, S.** 2004. Yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdoğan, A., Sönmez, İ.** 2023. *Problem çözmeye yönelik yansıtıcı düşünme becerileri* (ss. 17-24). Ankara: Eğitim Yayınevi.
- Erdoğan, İ.** 1996. *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, T. A.** 2008. Onkoloji hemşirelerinin iş doyumu ve yaşam doyumunun incelenmesi (Tez No. 236867) (*Yüksek lisans tezi*), Marmara Üniversitesi İstanbul.
- Eroğlu, K.** 2008. *Örgütlerde iletişimin çalışanların iş tatmini üzerine etkisi ve konuya ilişkin bir uygulama* (Tez No. 226824) (Doktora tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Ersoy, E., Güner, P.** 2014. Matematik öğretimi ve matematiksel düşünme. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 102-112.
- Et Oltulu, E., İraz, R.** 2022. *Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumu*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Gelen, İ., Özer, B.** 2010. Oyunlaştırmanın beşinci sınıf matematik dersinde problem çözme becerisi ve derse karşı tutum üzerindeki etkisi. *Education Sciences*, 5(1), 71-88.
- Güçlü, N.** 2006. Örgüt kültürü. <http://www.manas.kg/pdf/sbdpdf6/Guclu.pdf>
- Gülner, B.** 2007. *Örgütlerde iletişim ve iş doyumu*. İstanbul: Literatürk Academia.
- Gülşen, D.** 2008. *Farklı lig düzeyinde oynayan futbolcuların oynadıkları mevkilere, öğrenim durumu ve spor yaşlarına göre problem çözme becerilerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Güney, S.** 2008. *Davranış bilimleri* (4. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güven, M., Bakan, İ., Yeşil, S.** 2005. Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(1), 127-151.
- Hamarta, E.** 2009. Ergenlerin sosyal kaygılarının kişilerarası problem çözme ve mükemmeliyetçilik açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3), 729-740.
- Heppner, P.** 1988. *The problem solving inventory*. Consulting Psychologists Press.
- Hoş, C., Oksay, A.** 2015. Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.

- Kalaycı, N.** 2001. *Sosyal bilgilerde problem çözme ve uygulamalar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kantar, H.** 2010. *İşletmede motivasyon*. Kum Saati Yayınları.
- Kara, E.** 2020. İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin iş doyumunu ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili Sancaktepe-Çekmeköy İlçeleri) (*Yüksek Lisans Tezi*), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Karabulut, R., Ömeroğlu, E.** 2019. İlkokul ikinci sınıfa devam eden üstün yetenekli çocukların zekâ düzeyleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3), 1484-1508.
- Karabulutlu, E. Y., Yılmaz, S., Yurttaş, A.** 2011. Öğrencilerin duygusal zekâ düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2(2), 75-79.
- Karaca, S.** 2001. *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. Pamukkale Üniversitesi, Denizli
- Karaköse, T.** 2023. Okul yöneticilerinin kurumsal itibar algıları ile motivasyon ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Tez No. 793639) (*Yüksek lisans tezi*), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi. Ulusal Tez Merkezi.
- Karakuş, G., Ocak, G.** 2020. İşbirlikli problem çözme öğretim programına yönelik öğrenci görüşleri kapsamında bir ihtiyaç analizi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 9(4), 1243-1266.
- Karasar, N.** 2016. *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayıncılık.
- Kayan, Ç., Çakıroğlu, E.** 2008. İlköğretim matematik öğretmen adaylarının matematiksel problem çözmeye yönelik inançları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35, 218-226.
- Kaygusuz, C.** 2007. Gestalt kuramı ve öğrenme. İçinde A. Kaya (Ed.), *Eğitim psikolojisi* (ss. 439-462). Ankara: Pegem A.
- Keser, A.** 2006. *Çalışma yaşamında motivasyon*. Bursa: Alfa Akademi.
- Kıral Demir, B., Katrancı, Y.** 2023. Ortaokul matematik ders kitaplarındaki problemlerin problem çözme aşamalarına göre incelenmesi. *Eğitim Akademik Araştırmaları Dergisi*, 50, 90-103.
- Kızılkoca, M., Özcan, E. Albayrak, V.** 2020. An Investigation of Effect of Problem-Solving Skill on Job Satisfaction of Provincial Football Referees in Eastern Anatolian Region. *Journal of History School*, 46, 1873-1889.

- Koçak, B., Kurtlu, Y., Ulaş, H., Epçaçan, C.** 2015. Sınıf öğretmeni adaylarının eleştirel düşünme düzeyleri ve okumaya yönelik tutumları arasındaki ilişki. *EKEV Akademi Dergisi*, (61), 211–228.
- Koray, Ö., Azar, A.** 2008. Ortaöğretim öğrencilerinin problem çözme ve mantıksal düşünme becerilerinin cinsiyet ve seçilen alan açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(1), 125-136.
- Korkut, F.** 2002. Lise öğrencilerinin problem çözme becerileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 177-184.
- Köroğlu, Ö.** 2012. İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.
- Kumcağız, H., Demir, Y., Karadaş, C.** 2017. Okul psikolojik danışmanlarında mesleki tükenmişliğin yordayıcısı olarak özel eğitime ilişkin öz-yeterlik algısı. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 312–324.
- Leong, Y. H., Toh, T. L., Tay, E. G., Quek, K. S., Dindyal, J.** 2012. Relooking ‘Look Back’: A student’s attempt at problem solving using Polya’s model. *International Journal of Mathematical Education in Science and Technology*, 43(3), 357-369.
- Mahmutoğlu, A.** 2007. Millî Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık (Tez No. 215674) (*Doktora tezi*), Baysal Üniversitesi.
- McMurrin, M., McGuire, J.** 2005. *Social problem solving and offending: Evidence, evaluation and evolution*. Chichester: John Wiley Sons.
- Mete, C.** 2006. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (*Yüksek lisans tezi*), Yeditepe Üniversitesi, İstanbul
- Morgan, C. T.** 2011. *Psikolojiye giriş* (S. Karakaş R. Eski, Ed.). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Oflaz, G., Polat, K.** 2022. Sekizinci sınıf öğrencilerinin rutin olmayan problem çözümlerine yönelik hata analizi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 62.
- Orhaner Gündüz, G.** 2016. *Banka çalışanlarında iş doyumunu ve iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi* (Tez No. 450259) (*Yüksek Lisans tezi*), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Örücü, E., Esenkal, F.** 2005. Konaklama işletmelerinde işgören tatminini etkileyen faktörler: Balıkesir ve Erdek örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(14), 141-166.
- Özarslan, M.** 2010. Örgütlerde iş tatmini ve kişilik tipi ilişkisi: vali yardımcılarına yönelik kuramsal ve uygulamalı bir araştırma. (*Yayınlanmamış doktora tezi*), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Özdişçi, S., Katrancı, Y.** 2020. Ortaokul öğrencilerinin problem çözme ve problem oluşturma becerilerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(226), 149–184.
- Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A.** 2005. *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Özgen, K., Kar, T., Çenberci, S., Zengin, Y.** 2023. *Matematikte problem çözme ve problem kurma*. Sonçağ Yayıncılık.
- Özkalp, E., Kirel, Ç.** 2011. *Örgütsel davranış* (5. baskı). Ekin Yayın.
- Özpehlivan, M.** 2018. *İş doyumu: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları* (1. baskı). Gece Akademi.
- Özpehlivan, M.** 2019. İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Özsoy, G.** 2005. Problem çözme becerisi ile matematik başarısı arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 179-190.
- Öztekin, Z. S.** 2008. Orduda iş tatmini: Subayların iş tatminini etkileyen faktörler üzerinde karşılaştırmalı bir çalışma (*Yüksek lisans tezi*). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Pelit, E.** 2015. *İşgören güçlendirme ve iş doyumu (otel işletmelerinde bir uygulama)*. Gece Kitaplığı.
- Pelit, E., Öztürk, Y.** 2010. Otel işletmeleri işgörenlerinin iş doyum düzeyleri: Sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 43–72.
- Pradana, L. N.** 2024. Problem-solving strategy: Mathematical problem-solving model within the Polya's framework. *KnE Social Sciences*, 728-740.
- Robbins, S. P., Judge, T. A.** 2012. *Örgütsel davranış* (İ. Erdem, Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Saracaloğlu, A. S., Karasakaloğlu, N., Yenice, N.** 2007. Adnan Menderes Üniversitesi sınıf öğretmenleri adaylarının problem çözme becerileri ile okuma ilgi ve alışkanlıkları arasındaki ilişki. *VI. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 384-389.
- Sevimli, F., İşcan, Ö. F.** 2005. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Sezgin, E.** 2011. *Problem çözme becerisi ölçeğinin geliştirilmesi* [Yüksek Lisans tezi, Ankara Üniversitesi].

- Sığmaz, A., Bağcı, Z.** 2018. İş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 62-73.
- Sığrı, Ü., Basım, N.** 2006. İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 130-154.
- Silah, M.** 2005. *Endüstride çalışma psikolojisi*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Soyer, F., Can, Y., Kale, F.** 2009. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 259-271.
- Sönmez, V.** 2011. *Öğretim ilke ve yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Stevens, M.** 1998. *Sorun çözümleme* (Ali Çimen, Çev.). Timaş Yayınları.
- Syarifah, T. J., Nikmaturohmah, P.** 2021. Profile of students' problem-solving skills viewed from Polya's four-steps approach and elementary school students. *European Journal of Educational Research*, 10(4), 1625-1638.
- Şahal, E.** 2005. Akademik örgütlerde örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişki: Akdeniz Üniversitesi'nde doktora yapan araştırma görevlilerinin örgüt kültürüne ve iş tatminine yönelik algı ve kanaatleri (Tez No. 206324) (*Yüksek Lisans tezi*), Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Şahin, Ç.** 2004. Problem çözme becerisinin temel felsefesi. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 160-171.
- Şahin, İ.** 2013. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, X(1), 142-167.
- Şahin, N., Şahin, N. H., Heppner, P. P.** 1993. The psychometric properties of the problem solving inventory in a group of Turkish university students. *Cognitive Therapy and Research*, 17, 379-396.
- Şencan, N. S.** 2011. Türk ilaç sanayiinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarına yönelik bir araştırma (Tez No. 282299) (*Doktora tezi*), Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T.** 2015. *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Eğitim Yayınevi.
- Teker, N., Çelikten, M.** 2017. Eğitim yöneticilerinin mizah tarzları ile iş doyumları arasındaki ilişki. In Y. Çelikten (Ed.), *Eğitim, örgüt ve liderlik* (2. baskı, ss. 11-50). Eğitim Yayınevi.
- Telman, N., Ünsal, P.** 2004. *Çalışan memnuniyeti*. Epsilon.

- Toker, D. B.** 2007. Konaklama işletmelerinde iş doyumu: Demografik değişkenlerin iş doyumu faktörlerine etkisi üzerine bir çalışma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 2(6), 591-615.
- Toprakçı, E., Yılmaz Çıldır, G.** 2025. Öğretmenlerin medeni durumlarının iş doyumu üzerindeki etkisi: metaanalitik bir inceleme, Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 9(15), 59-86
- Toptaş, V., Kılıçkaya, M.** 2017. Problem çözme: Literatür incelemesi. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 2(2), 20-31.
- Ülgen, G.** 2004. *Kavram geliştirme: Kuramlar ve uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Verschaffel, L., De Corte, E., Lasure, S., Van Vaerenbergh, G., Bogaerts, H., Ratinckx, E.** 1999. Learning to solve mathematical application problems: A design experiment with fifth graders. *Mathematical Thinking Learning*, 1(3), 195-229.
- Vural, Z.** 2014. Sağlık çalışanlarında örgütsel stresin iş tatmini ile ilişkisi (*Yüksek Lisans tezi*), Beykent Üniversitesi.
- Yanbıyık, S., Arslan, Ü., Ayhan, O., Karatosun, L., Solak, G., Ceylan, E., Akbulut, G.** 2024. 4. sınıf öğrencilerinin problem çözme basamaklarını uygulama durumlarının belirlenmesi: Fermi problemleri uygulaması. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 50-60.
- Yazıcı, A. T., Özen, D.** 2023. Ortaokul öğrencilerinin işbirlikli problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(3), 1314-1346.
- Yazıcıoğlu, İ.** 2010. Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *Bilig*, 55(1), 243-264.
- Yazlık, D. Ö., Erdoğan, A.**(016). İşbirlikli öğrenme ile birlikte kullanılan problem çözme stratejilerinin öğrenci başarısı üzerine etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1-16.
- Yıldırım, A., Hacıhasanoğlu, R., Karakurt, P., Türkleş, S.** 2011. Lise öğrencilerinin problem çözme becerileri ve etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 905-921.
- Yılmaz, R.** 2018. Sınıf öğretmeni adaylarının rutin olmayan problemleri çözme süreçleri. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 30-49.

EKLER

Ek 1. Etik Kurul Kararı



T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı : E-30603717-050.04-2500017584
Konu : Etik Kurul Kararı Yük. Lis. Öğr.
Ebru KAVAKLI ÜSTÜNDAĞ

TOPLANTI SAYISI
2025/03

KARAR SAYISI
08

TOPLANTI TARİHİ
27.03.2025

Kurulunuz 27.03.2025 tarihinde saat 13.00'da Kurul Başkanı Prof. Dr. Fulya BENZER Başkanlığında, aşağıda imzaları bulunan kurul üyelerinin katılımlarıyla toplanarak gündemdeki konuları görüşmüş ve aşağıdaki kararları almıştır.

KARAR NO 2025/03-08'in 05.03.2025 tarihli ve 14871 sayılı başvurusuna istinaden;

Sorumlu Araştırmacı: Yük. Lis. Öğr. Ebru KAVAKLI ÜSTÜNDAĞ
Diğer Araştırmacılar: Doç. Dr. Mustafa KIZILKOCA

"Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Problem Çözme Becerilerinin İş Doyumuna Etkisi" konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna oy çokluğu ile karar verilmiştir.

Kararın gereği için Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı'na sunulmasına karar verilmiştir.

Kurul Başkanı
Prof. Dr. Fulya BENZER

Kurul Üyeleri

Prof. Dr. Görkemli KAZAR
Prof. Dr. Mevlüt ALATAŞ
Doç. Dr. Engin COŞKUN
Doç. Dr. Seda GÜNDÜZALP
Doç. Dr. Oktay KIZAR
Doç. Dr. Melih YÜCESAN
Doç. Dr. Tuncay YILDIRIM
Av. Serkan ERDOĞAN

Belge Doğrulama Kodu: FMP1PAC

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/munzur-universitesi-ehys>

Adres: Aktülak Mah. Üniversite Yerleşkesi Merkez / Tunceli

Bilgi için :

Gülşah Levent
Sekreter

Telefon No: (0 428) 2131794

Faks No:

Telefon No:

e-Posta:

İnternet Adresi:

Direct Hat:

Kep Adresi: munzuruniiversitesi@ha01.km.tr

Ek 2. Veri Toplama Araçları

Cinsiyet : () Kadın () Erkek

Yaş : () 31-40 () 41-50

Medeni Durumunuz () Bekar () Evli

Eğitim Durumu () Lisans () Y.Lisans

Kaç yıldır bu sektörde çalışıyorsunuz? () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl

Minnesota İş Tatmini Ölçeği	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok memnunuz
Mesleğimden.....					
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14. Terfi imkânının olması yönünden					
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16. Çalışma şartları yönünden					
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

	Problem Çözme Envanteri	Her zaman	Çoğunlukla	Sık Sık	Arada Sırada	Ender Olarak	Hiçbir zaman
1	Bir sorunu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırmam.						
2	Zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğunu tam olarak belirleyebilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem.						
3	Bir sorunu çözmek için gösterdiğim ilk çabalar başarısız olursa o sorun ile başa çıkabileceğimden şüpheye düşerim.						
4	Bir sorunumu çözdükten sonra bu sorunu çözerken neyin ise yaradığını, neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmem						
5	Sorunlarımı çözmek konusunda genellikle yaratıcı ve etkili çözümler üretebilirim.						
6	Bir sorunumu çözmek için belli bir yolu denedikten sonra durur ve ortaya çıkan sonuç ile olması gerektiğini düşündüğüm sonucu karşılaştırırım						
7	Bir sorunum olduğunda onu çözebilmek için başvurabileceğim yolların hepsini düşünmeye çalışırım.						
8	Bir sorunla karşılaştığımda neler hissettiğimi anlamak için duygularımı incelerim.						
9	Bir sorun kafamı karıştırdığında duygu ve düşüncelerimi somut ve açık-seçik terimlerle ifade etmeye uğraşmam						
10	Başlangıçta çözümünü fark etmesem de sorunlarımın çoğunu çözmeye yeteneğim vardır.						
11	Karşılaştığım sorunların çoğu, çözebileceğimden daha zor ve karmaşıktır.						
12	Genellikle kendimle ilgili kararları verebilirim ve bu kararlardan hoşnut olurum.						
13	Bir sorunla karşılaştığımda onu çözmek için genellikle aklıma gelen ilk yolu izlerim.						
14	Bazen durup sorunlarım üzerinde düşünmek yerine gelişigüzel sürüklenip giderim						
15	Bir sorunla ilgili muhtemel Bir çözüm yolu üzerinde karar vermeye çalışırken seçeneklerimin başarı ihtimalini tek tek değerlendirmem						
16	Bir sorunla karşılaştığımda, başka konuya geçmeden önce durur ve o sorun üzerinde düşünürüm						
17	Genellikle aklıma ilk gelen fikir doğrultusunda hareket ederim						
18	Bir karar vermeye çalışırken her seçeneğin sonuçlarını ölçer, tartar, birbirleriyle karşılaştırır, sonra karar veririm.						
19	Bir sorunumu çözmek üzere plan yaparken o planı yürütebileceğime güvenirim.						
20	Belli bir çözüm planını uygulamaya koymadan önce, nasıl bir sonuç vereceğini tahmin etmeye çalışırım.						
21	Bir soruna yönelik muhtemel çözüm yollarını düşünürken çok fazla seçenek üretmem.						
22	Bir sorunumu çözmeye çalışırken sıklıkla kullandığım bir yöntem; daha önce basıma gelmiş benzer sorunları düşünmektir.						
23	Yeterince zamanım olur ve çaba gösterirsem karşılaştığım sorunların çoğunu çözebileceğime inanıyorum.						
24	Yeni bir durumla karşılaştığımda ortaya çıkabilecek sorunları çözebileceğime inancım vardır.						
25	Bazen bir sorunu çözmek için çabaladığım halde, bir						

	Problem Çözme Envanteri	Her zaman	Çoğunlukla	Sık Sık	Arada Sırada	Ender Olarak	Hiçbir zaman
	türlü esas konuya giremediğim ve gereksiz ayrıntılarla uğraştığım duygusunu yaşıyorum.						
26	Ani kararlar verir ve sonra pişmanlık duyarım.						
27	Yeni ve zor sorunları çözebilme yeteneğime güveniyorum.						
28	Elimdeki seçenekleri karşılaştırırken ve karar verirken kullandığım sistematik bir yöntem vardır.						
29	Bir sorunla başa çıkma yollarını düşünürken çeşitli fikirleri birleştirmeye çalışmam.						
30	Bir sorunla karşılaştığımda bu sorunun çıkmasında katkısı olabilecek benim dışındaki etmenleri genellikle dikkate almam.						
31	Bir konuyla karşılaştığımda ilk yaptığım şeylerden biri durumu gözden geçirmek ve konuyla ilgili olabilecek her türlü bilgiyi dikkate almaktır.						
32	Bazen duygusal olarak öylesine etkilenirim ki, sorunumla basa çıkma yollarından pek çoğunu dikkate bile almam.						
33	Bir karar verdikten sonra, ortaya çıkan sonuç genellikle benim beklediğim sonuca uyar.						
34	Bir sorunla karşılaştığımda, o durumla basa çıkabileceğimden genellikle pek emin değilimdir.						
35	Bir sorunun farkına vardığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, sorunun tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışmaktır.						