

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Muzaffer KAYA

KİSMİ ZAMANLI GEÇİCİ ÖĞRETİCİ OLARAK GÖREVLENDİRİLEN PERSONELİN
İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

Danışman

Yard. Doç. Dr. Ali SABANCI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2007

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Muzaffer KAYA

KİSMİ ZAMANLI GEÇİCİ ÖĞRETİCİ OLARAK GÖREVLENDİRİLEN PERSONELİN
İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

Danışman

Yard. Doç. Dr. Ali SABANCI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2007

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından
..... Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ OLARAK kabul edilmiştir.

İmza

Başkan:.....

Üye (Danışman):.....

Üye:.....

Üye:.....

Üye:.....

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../....

İmza

.....

Müdür

İÇİNDEKİLER

Sayfa

TABLOLAR LİSTESİ.....	iii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	iv
TANIMLAR.....	v
ÖZET.....	vi
SUMMARY.....	vii
ÖNSÖZ.....	viii
GİRİŞ.....	1
I. BÖLÜM: İŞ DOYUMU.....	2
1.1. İş Doyumunun Tanımı ve Önemi.....	2
1.2. İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler.....	5
1.2.1. Çevresel Değişkenler.....	5
1.2.1.1. İşin Kendisi.....	5
1.2.1.2. İşin Düzeyi.....	6
1.2.1.3. Ücret.....	6
1.2.1.4. Yükselme Olanakları.....	8
1.2.1.5. Çalışma Şartları.....	9
1.2.1.6. Çalışma Arkadaşları.....	9
1.2.1.7. Örgüt ve Yönetim.....	10
1.2.2. Bireysel Değişkenler.....	15
1.2.2.1. Cinsiyet.....	15
1.2.2.2. Yaş ve Mesleki Deneyim.....	15
1.2.2.3. Eğitim Seviyesi.....	16
1.3. İş Doyumu Kuramları.....	17
1.3.1. İçerik Kuramları.....	18
1.3.1.1. Başarı Güdüsü Kuramı.....	18
1.3.1.2. Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı.....	19
1.3.1.3. ERG Kuramı.....	21
1.3.1.4. Frederick Herzberg'in İki Faktör Kuramı.....	21
1.3.2. Süreç Kuramları.....	22
1.3.2.1. Amaç Saptama Kuramı.....	23
1.3.2.2. Eşitlik Kuramı.....	23
1.3.2.3. Beklenti Kuramı.....	24

II. BÖLÜM: İŞ DOYUMU VE İŞ DAVRANIŞLARI.....	26
2.1. İş Doyumu ve Devamsızlık.....	26
2.2. İş Doyumu ve Yabancılaşma.....	27
2.3. İş Doyumu ve İşgücü Devri.....	27
III. BÖLÜM: İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	29
3.1. Yurtiçi Araştırmalar.....	29
3.2. Yurtdışı Araştırmalar.....	31
IV. BÖLÜM: KISMİ ZAMANLI GEÇİCİ (SÖZLEŞMELİ) ÖĞRETİCİLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA.....	33
4.1. Problem Durumu.....	33
4.2. Problem Cümlesi.....	35
4.3. Alt Problemler.....	35
4.4. Araştırmanın Önemi.....	35
4.5. Sınırlılıklar.....	36
4.6. Araştırma Yöntemi.....	36
4.6.1. Araştırma Modeli.....	36
4.6.2. Evren ve Örneklem.....	36
4.6.3. Veri Toplama Aracı.....	37
4.6.4. Verilerin Toplanması.....	38
4.6.5. Verilerin Analizi.....	38
4.6.6. Bulgular ve Yorumlar.....	40
V. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER.....	48
5.1. Sonuçlar.....	48
5.2. Öneriler.....	50
5.3. Araştırmacılara Öneriler.....	51
Kaynakça.....	52
Ek-1. İş Doyumu Ölçeği.....	61
Ek-2. Onay.....	63
Özgeçmiş.....	64

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo-1.1. Güdülenme Değişkenlerinin Derecelenişi	8
Tablo-2.1. İşten Ayrılmaya Neden Olan Değişkenler	28
Tablo-4.1. Antalya İli sınırları içerisinde görev Yapan Kısmi Zamanlı Geçici ğreticilerin İl Merkezi ve İlçelere Göre Dağılımı	37
Tablo-4.2. Verilerin değerlendirmesinde esas olarak alınan aritmetik ortalama Aralıkları.....	39
Tablo 4.3. Antalya İlinde Görev Yapan Kısmi Zamanlı Geçici ğreticilerin İş Doyum Düzeyleri.....	40
Tablo 4.4. Antalya İlinde Görev Yapan Kısmi Zamanlı Geçici ğreticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	40
Tablo 4.5. Cinsiyete Göre Kısmi Zamanlı Geçici ğreticilerin İçsel Boyutta İş Doyumu Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	41
Tablo 4.6. Kısmi Zamanlı Geçici ğreticilerin Dışsal Boyutta İş Doyumu Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları.....	41
Tablo 4.7. Kısmi Zamanlı Geçici ğreticilerin Genel Boyutta İş Doyumu Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları.....	41
Tablo 4.8. Antalya İlinde Görev Yapan Kısmi Zamanlı Geçici ğreticilerin Mezun Oldukları Fakülteye Göre Dağılımı.....	42
Tablo 4.9. Antalya İlinde Görev Yapan Kısmi Zamanlı Geçici ğreticilerin İş Doyumu Boyutları ile Mezun Oldukları Fakülte Arasındaki Farkın Anlamlılığına İlişkin Varyans (Anova) Analizi Sonuçları.....	42
Tablo 4.10. Antalya İlinde Görev Yapan Kısmi zamanlı geçici ğreticilerin Mezun Oldukları Bölüme Göre Dağılımı.....	43
Tablo 4.11. Antalya İlinde Görev Yapan Kısmi Zamanlı Geçici ğreticilerin İş Doyumu Boyutları ile Mezun Oldukları Bölüm Arasındaki Farkın Anlamlılığına İlişkin Varyans (Anova) Analizi Sonuçları.....	44
Tablo 4.12. Antalya İlinde Görev Yapan Kısmi Zamanlı Geçici ğreticilerin Branşlara Göre Dağılımı.....	45
Tablo 4.13. Antalya İlinde Görev Yapan Kısmi Zamanlı Geçici ğreticilerin İş Doyumu Boyutları ile Görev Yapmakta Oldukları Branşlara Arasındaki Farkın Anlamlılığına İlişkin Varyans (Anova) Analizi Sonuçları.....	45

Tablo 4.14. İçsel Boyutta İş Doyum Düzeylerinin Gruba Göre U-Testi

Sonucu..... 45

Tablo 4.15. Dışsal Boyutta İş Doyum Düzeylerinin Gruba Göre U-Testi

Sonucu..... 46

Tablo 4.16. Genel Boyutta İş Doyum Düzeylerinin Gruba Göre U-Testi

Sonucu..... 46

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil- 1.1. Bireylerde Güdüleme Süreci.....	4
Şekil- 1.2. Maslow'a Göre İnsan Gereksinimlerinin Öncelik Sırası.....	20

TANIMLAR

Geçici Öğretici: Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi eğitim kurumlarının öğretmen ihtiyacının karşılanamadığı durumlarda, kadrolu öğretmenin yerine görev yapan geçici personel (Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik Genelgesi, 2005).

Kısmi Zaman: Bir öğretim yılında 10 ayı geçmemek üzere görev yapılacak süre (Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik Genelgesi, 2005). Bu statüde istihdam devam etmemektedir.

Kısmi Zamanlı Geçici Öğretici: Antalya İlinde 2005-2006 öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilköğretim okullarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesi kapsamında görev yapan personeldir. 4/C bendi geçici personeli tanımlamakta ve bir yıldan az süreli ve mevsimlik görevleri kapsamaktadır.

Sözleşmeli Personel: Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri (Devlet Memurları Kanunu, 1965, 4/B bendi).

KISMİ ZAMANLI GEÇİCİ ÖĞRETİCİ OLARAK GÖREVLENDİRİLEN PERSONELİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Örgütünde Kısmi Zamanlı Geçici Öğretici olarak görev yapan çalışanların iş doyum düzeylerini belirlemektir.

Çalışma tarama modelindedir. Bu araştırmanın evreni Antalya İl merkezinde ve ilçelerinde görev yapan 340 Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticiden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme evreninin bütününe içermektedir. Verilerin toplanmasında anket kullanılmıştır.

Araştırmada verilerin istatistiksel analizinde, aritmetik ortalama, t-testi, tek yönlü varyans analizi ve Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Anlamlılık değeri .05 olarak alınmıştır. Farklılığın anlamlı olduğu durumlarda farkın hangi gruplar arasında olduğunun anlaşılması için Scheffe testi yapılmıştır.

Çalışmanın sonuçlarına genel olarak bakıldığı zaman içsel boyutta elde edilen iş doyum düzeyinin, dışsal boyutta elde edilen iş doyum düzeyinden yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilerinin iş doyum düzeylerini yükseltmek için dışsal boyuttaki değişkenlerin iyileştirilmesine öncelik verilmesi gerektiği söylenebilir.

Sonuç olarak kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında cinsiyete ve görev yapmakta oldukları branşa göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bununla birlikte kısmi zamanlı geçici öğretmenlerden eğitim fakültesi ve fen-edebiyat fakültesi mezunlarının iş doyum düzeylerinin orta seviyede olduğu, Yüksek Okul Mezunlarının iş doyum düzeylerinin ise yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Öğretmen Olarak Atanacakların Atamalarına Esas Olan Alanlar İle Mezun Oldukları Yüksek Öğretim Programları İle İlgili Kurul Kararları gösterilebilir. Bu kararlarda Eğitim Fakültesi ve Fen-Edebiyat Fakültesi mezunlarına ağırlık ve öncelik verildiği görülmektedir.

THE JOB SATISFACTION LEVEL OF PARTIAL TIME TEMPORARY EDUCATORS

SUMMARY

The purpose of this study was to determine the job satisfaction level of Partial Time Temporary Educators.

The study was modelled as survey . The population of the study consist of 340 partial time temporary educators who work in Antalya and the districts of Antalya. The Population was taken as the sample of the study. A questionnaire was used to collect the data.

Means, T-test, ANOVA and Mann Whitney U Test were used to analyze the data. Significance level was taken as .05. Scheffe test was used to find source of difference.

In general it was determined that partial time temporary educators felt more job satisfaction in the factor of Intrinsic Satisfaction than in the factor of Extrinsic Satisfaction. Therefore Extrinsic Satisfaction should have priority for improving.

As a result, according to sex and the branch there was no significant differences between the opinion of partial time temporary educators' related to job satisfaction. Nevertheless it was determined that partial time temporary educators who graduated from high school felt more job satisfaction than partial time temporary educators who graduated from education faculty and science-litature faculty. This result can be thought as a reflection of the Education Ministry Committee decisions about the provision who will be appointed as a teacher. In respect of these decisions partial time temporary educators who graduated from education faculty and science-litature faculty have more priority for appointing as a teacher.

ÖNSÖZ

Eğitim bir ülkenin geleceğinin yapılandırılmasıdır. Bu yapılandırma sürecinde en etkili unsur da örgün eğitim örgütleri olan okullardır. Her örgüt gibi okulların da amaçları vardır ve bu amaçlara ulaşabilmesi için etkin şekilde yönetilmesi gerekir. Okulların etkin şekilde yönetilebilmesinin en önemli gerekliliklerinden birisi, eğitim yöneticisinin kuramsal olarak yeterli olmasıdır. Kuramsal olarak yeterli donanıma sahip olmayan yöneticinin, kuramlarda var olan doğruları tecrübe ederek kendi başına bulması gerekebilir. Bu durum da zamanın ve kaynakların verimsiz şekilde kullanılmasına yol açabilir. Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programına bu düşüncelerle başladım. Eğitim yöneticisi olmayı hedefliyordum. Kuramsal olarak yeterli bilgiye sahip olmadığımı fark ederek bu bilgilere en yetkin elden ulaşmayı düşündüm ve programa başvurdum. Şu anda bu programın önemli bir parçası olan tez çalışmamın önsözünü yazma hazzını tadıyorum. Geriye dönüp baktığımda pek çok bilgiler edindiğimi görüyorum. Başkasının bilgisiyle bilgili olabileceğimi ancak başkasının aklıyla akıllı olamayacağımı unutmuyorum. Benim düşünceme göre, bu programın bana en büyük katkısı daha bilinçli bir okuyucu olmamı sağlamasıdır. Bu programa başlamadan önce de okumayı severdim, ancak anlıyorum ki, okurken okuduğum kaynağı kimin yazdığına, yazarken amacının tam olarak ne olduğuna, hangi kaynaklardan yararlandığına çok da dikkat etmiyordum. Şimdi bir kitap satın alırken yazarına bakıyorum, yazarın özgeçmişini öğrenmeye çalışıyorum, kaynakçaya bakıyorum. Bir kitabı seçerken bu ölçütleri kullanıyorum ve bu sayede daha bilinçli bir okuyucu olabiliyorum. Benim eğitim yönetimi konusunda bilgilenmemi ve okuma bilincini kazanmamı sağlayan başta danışmanım Yrd. Doç. Dr. Sayın Ali Sabancı'ya, ders sürecinde bilgilerini benden esirgemeyen değerli hocalarım Yrd. Doç. Dr. Sayın Türkan MUSTAN'a ve Yrd. Doç. Dr. Sayın İlhan GÜNBAYI'ya teşekkür ederim.

Her olayın bilişsel bir yönü olduğu kadar duygusal yönü de vardır. Duygusal yönden bu programa başlamamda ve sürdürmemde beni her yönden destekleyen aileme, eşime ve ben ödevlerimi yapabileyim diye bana gece yarısı çay demleyen, meyve hazırlayan annem Mualla KAYA'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmanın çıkmaya çalıştığım merdivenin ilk basamağı olduğunun farkındayım. Gelecek basamaklarda yanımda olmanız dileğiyle.

Muzaffer KAYA

Antalya, Haziran, 2007

GİRİŞ

Küreselleşme, gelişen bilişim ve ulaşım teknolojileri aracılığıyla dünyanın herhangi bir yerinde üretilen herhangi bir ürünün, hizmetin, yöntemin, düşüncenin yine dünyanın herhangi bir yerine çok hızlı bir şekilde ulaşmasıdır. Bu durum dünya çapında etkileşimi artırmasının yanında, rekabeti de hızlandırmış ve keskinleştirmiştir. Dünyanın herhangi bir yerinde üretilen bir ürün ya da fikir sizin örgütsel çevrenize çok kısa bir sürede ulaşabilmekte ve yine örgütsel çevrenizi çok kısa bir sürede ele geçirebilmektedir. Bu duruma ve rekabete cevap veremeyen örgütler yok olmaktadır.

Bu koşullara cevap verme ve gelişimlere ayak uydurma noktasında örgütlerin en önemli ögesi çalışanlardır. Örgütün etkililiği ve verimliliği çalışanların edimlerine bağlıdır. Çalışanların edimlerini etkileyen en önemli kavramlardan birisi de iş doyumudur. Örgütler günümüzdeki bu rekabet koşullarıyla başa çıkabilmek amacıyla çalışanların isteklerini, gereksinimlerini ve beklentilerini saptamak ve süreçlerini oluştururken bu değişkenleri de dikkate almak durumundadırlar. Çünkü işinden doyum alamayan bir çalışanın ürün ya da hizmet ürettiği hedef kitlenin de tükettiği ürün ya da hizmetten doyum sağlamasının mümkün olmadığı söylenebilir. Eğitim örgütleri de bu gerçeklerden soyutlanamaz. Geleceğe insan yetiştiren eğitim örgütlerinin bu gerçekleri en çok incelemesi gereken örgütlerden biri olduğu söylenebilir. Bu bağlamda Türk eğitim sisteminin ve örgütlerinin de yeni koşullara göre yapılandırılması ve çalışanların gereksinim ve beklentilerine cevap vermesi gerekmektedir. Eğer bu yapılamazsa dünya ile rekabet edebilecek çalışanlara sahip olmak ve yeni koşullara hazır öğrenciler yetiştirme hedefine ulaşmada zorluklarla karşılaşılabilir.

Bu çalışmada Türk Eğitim Sisteminde görev alan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyumunu incelenmeye çalışılmış ve bu uygulamanın söz konusu öğretmenlerin iş doyumuna etkilerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu ve buna benzer çalışmalardan elde edilen sonuçlar Türk Eğitim Sisteminde personel politikaları oluşturulurken kullanılabilir ve bu sayede işinden daha fazla doyum elde eden çalışanlara ulaşarak Türk Eğitim Sistemi daha etkin bir örgüt haline getirilebilir.

I. BÖLÜM

İŞ DOYUMU

Bu bölümde iş doyumu, iş doyumunu etkileyen değişkenler ve iş doyumu kuramlarına yer verilmektedir.

1.1. İş Doyumunun Tanımı ve Önemi

Yönetim biliminin tarihsel gelişimi incelendiğinde bu alanda çalışmalar yapan kuramcılarının çalışmalarının odak noktalarından birisini iş doyumu konusu oluşturmaktadır. Bunun en önemli nedeninin örgütlerin temel yapı taşının insan olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Her ne kadar örgütler formal anlamda amaç yönelimli olsa bile, bu amacı gerçekleştirecek en önemli unsur insan olduğundan, örgütteki işgörenlerin iş doyumu da büyük önem taşımaktadır (Kayıkçı, 2004, s.87).

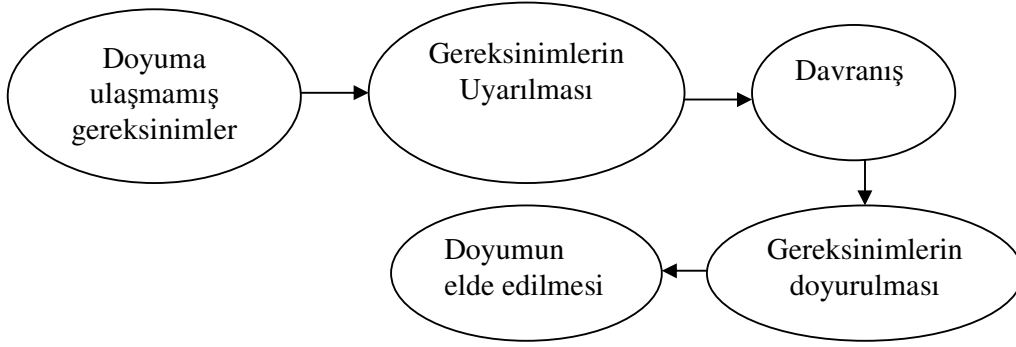
Örgüt, ortak bir amaç ya da hizmeti gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların ya da kişilerin oluşturduğu birlik şeklinde tanımlanabilir (İlgar, 2000, s.25). Örgütün bir diğer tanımı, iş ve işlev bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak ve açık bir maksat ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir grup insanın faaliyetlerinin yönetim süreçleriyle eşgüdümlemesi şeklindedir (Schein, 1978, s. 11). Yön ve gelişmeyi ifade etmekte kullandığımız amaç kelimesi, genel bir çizgiden özel bir çizgiye getirilebilir. Özelde amaç, son noktaları ifade eder. Amacı, örgütü belli bir yönde hareket ettiren sürekli güç olarak düşünmek mümkündür. Örgütler genellikle bir değil, birden fazla amaca sahiptirler. Örneğin okulların bir dizi amaçları vardır. Okullar öğrencilerin yanında velilere, üniversitelere, fakültelere ve toplumun tümüne cevap vermeye çalışır (Everard ve Morris, 1990, s.149). Örgütler, çevreleriyle bilgi, enerji ve madde alışverişi yapan açık sistemlerdir. Bu açık sistem düşüncesi, örgüt çalışmasını kapalı sistemden daha güç hale getirmektedir. İç işleyiş üzerinde yoğunlaşma ve dış çevresel etkilerin görülmemesi, örgüt üzerinde çalışmayı kolaylaştırır da, bu örgütü yanlış sonuçlara götürebilir (Balay, 2003, s.35).

Bir örgüte katılan birey beraberinde isteklerini, gereksinimlerini ve beklentilerini getirmektedir. İş doyumu, çalışanın beklentileriyle işin sağladığı ödüller arasındaki uygunluğun oranı olarak ifade edilebilir. İş doyumu, birçok yazar ve araştırmacı tarafından farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Bloom ve Naylor (1968, s.364) iş doyumunu işgörenin işi ile ilgili ücrete, denetime, çalışma koşullarına, gelişme olanaklarına, yeteneğin tanınmasına, işteki sosyal ilişkilere, kişisel özelliklerine ve iş yaşamı dışındaki grup ilişkilerine yönelik

tutumların oluşturduğu genel bir tutum olarak tanımlarlar. İş doyumu, iş görenlerin işe ve iş ortamına karşı tutumları olarak ifade edilebilir. İş, bireysel ihtiyaçları karşılamamanın yanında, kişinin duygularını ve değer yargılarını da olumlu yönde etkiliyorsa iş doyumu gerçekleşiyor demektir (Erdoğan 1994, s.376). İş doyumu denince, işten alınan maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Eren, 2001, s.202).

İş doyumunda   önemli etken vardır. Bunlardan ilki olan, iş doyumu, iş durumuna duygusal bir tepkidir. Duygusal tepki görülemez ancak anlaşılır. İş doyumu genellikle çıktıların beklentileri ne kadar karşıladığı veya aştığına göre belirlenir. Örneğin, eğer örgüt  yeleri aynı bölümdeki diğer üyelere göre çok fazla çalıştıkları halde çok az  d llendirildiklerini hissediyorlarsa, onların işlerine, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı olumsuz tutum geliştirecekleri söylenebilir. Bu  yelerde iş doyumсуuzluėu olacaktır. Diğer taraftan eğer çalışanlar kendilerine çok iyi davranıldığını, adil bir ücret sistemi olduğunu hissediyorlarsa işlerine karşı olumlu bir tutum geliştirebilirler. Bu alışanlarda da da iş doyumu düzeyinin yüksek olması beklenebilir.   nc  olarak iş doyumu kendisi ile ilişkili birkaç özellik gösterir. Bunlar işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim, iş arkadaşları olarak sıralanabilir (Çetinkanat, 2000, s.1).

Hill'e göre iş doyumu ve güdüleme aynı anlamı taşıyan kavramlar değildir. İş doyumu öncelikle bireyin işe karşı tutumunu ifade eder. Güdüleme ise daha yüksek bir performansa ulaşmak için çabanın artması ve daha iyiyi yapma çabasıyla açıklanabilir. Rue ve Byars göre de güdüleme eyleme yönelme, doyum ise bireyin bir durumdan elde ettiği mutluluk duygusudur (Akt. Sabancı, 1999, s.77). Doyuma ulaşmamış gereksinimler güdülenmeyi doğurur. Gereksinimlerin uyarılması davranışları ortaya çıkarır. Davranışlar sonucunda gereksinimlerin giderilmesi de doyumun gerçekleşmesini sağlar (Armstrong, 1993, s.146).



Şekil 1.1. Bireylerde Güdüleme Süreci

Kaynak: Armstrong, M., A Handbook of Personnel Management Practise, Kogan Page Limited, London, 1993.

İş doyumunu hakkında kesin olan bir nokta, dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez yüksek iş doyumunu sağlayıp sonra da bu konuyu gözden uzak tutamazlar. İş doyumunu geldiği kadar çabuk gidebilir. Bu nedenle iş doyumunun yıllık olarak, hatta aylık olarak izlenmesi ve korunması gerekir. Diğer taraftan iş doyumunu sağlayan değişkenlerin, çalışanlar açısından taşıdığı önemin ayrı ayrı belirlenmesi de, iş doyumunun yorumlanmasında yöneticilere yardımcı olur. Ayrıca yöneticilerin, iş doyumunun çalışanların işle ilgili davranışlarıyla olan ilgisini bilmesi de örgütsel koşulların düzenliliğini sağlaması açısından ayrı bir önem taşır (Günbayı, 2000, s.8).

Günümüz koşullarında bir örgütün başarılı olabilmesi ve sürekliliğini sağlayabilmesi, örgütte çalışanların verimliliği kadar bunların örgüt yönetiminden, ödül sisteminden, iş arkadaşlarından ve yaptıkları işten duydukları doyuma da bağlı olduğu ileri sürülmektedir (Özden, 1998, s.5). Bu durum iş doyumunun önemini gösteren unsurlardan biri olarak kabul edilebilir. İş doyumunun önemli olmasını sağlayan bir diğer unsur, insanların iş ortamında kişisel yetkelerini ortaya koymak ve kendini gerçekleştirmek istemeleridir. İş doyumunu kişilerin psikolojik olgunluğa erişmesini sağlarken, bunu elde etmemek hayal kırıklığına uğrattır. Düşük iş doyumunu moral bozukluğuna, işten soğumaya, düşük verimliliğe ve sonuçta sağlıklı bir topluma ortam hazırlar (Eren, 1993, s.110). Bu ortamın da bir örgütün etkililiğini ve verimliliğini etkileme gücünün olması iş doyumunu önemli bir etken haline getirmektedir.

Yöneticilerin çalışanların iş doyum düzeyleri üzerinde önemle durduğu ve bu konuda çalışmalar yaptıkları söylenebilir. Bunun nedeni olarak yöneticilerin, doyumsuz çalışanlara göre iş doyumunu sağlayan çalışanların daha sıklıkla işe vaktinde geleceklerine, işe devamsızlık yapmayacaklarına veya işten ayrılmayacaklarına inanmalarıdır. Böyle yöneticilerin, iş doyumuna ilişkin tutumlarının, onlar için bir takım gelişmelerin fonksiyonu anlamına geldiği söylenebilir (Çetinkanat, 2000, s.2).

1.2. İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler

İnsanlar gördükleri işten ve iş çevresinden memnun oldukları sürece daha verimli çalışırlar. İş’de ekonomik doyumun gerekli bir koşul olduğu düşünülse de yeterli bir koşul olduğu söylenemez. Bu nedenle insanı çalışmaya yönlendiren ve iş doyumunu sağlayan başka değişkenlerin de bulunduğu söylenebilir. Çağımızda otomasyona geçilmesi ve kitle üretimine gidilmesi çalışanın işinden elde edeceği doyumunu daha da azaltıcı bir rol oynamıştır. Böyle ortamlarda çalışanlar Başarı Güdüsü Kuramına göre işlerinden çok az doyum elde etmekte ve bir işi tamamlama veya yaratma ihtiyacını hemen hemen hiç tatmin edememektedirler. Büyük örgütlerde üst kademe ile alt kademe arasında mesafe artacağından, çalışanlar tanımadıkları, yüzlerini dahi görmedikleri yöneticilerinin anlamadıkları ya da kabullenmedikleri emir ve uyarılarına uymak durumunda kalmaktadırlar (Eren, 2003, s.553). Bu durum iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen değişkenlerin daha geniş açıdan ele alınmasını gerektirmektedir. Bu noktada iş doyumunu etkileyen değişkenler çevresel ve bireysel değişkenler olarak iki grupta incelenebilir. Çevresel değişkenler işin düzeyi, işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, tanınma, çalışma şartları, çalışma arkadaşları ve örgüt ve yönetim olarak sıralanabilir. Bireysel değişkenler grubunda ise cinsiyet, yaş, mesleki deneyim ve eğitim seviyesi değişkenlerinin bulunduğu söylenebilir (Locke, 1976, s.1302).

1.2.1. Çevresel Değişkenler

Bu kısımda çevresel değişkenler kapsamında işin kendisi, işin düzeyi, ücret, yükselme olanakları, çalışma şartları, çalışma arkadaşları ve örgüt ve yönetim kavramlarına yer verilecektir. Buna ek olarak çevresel değişkenler kapsamında Kısmi zamanlı geçici öğreticilerin konumu incelenecektir.

1.2.1.1. İşin Kendisi

İş, bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma olarak tanımlanabilir (Tdk, 2006). İlgi çeken, doyum yaratan, bir işin

nitelikleri, çalışanın yeteneklerini ve becerilerini kullanmaya elverişli olması, öğrenmeye olanak vermesi, yaratıcılığa, değişikliğe, sorumluluğa elverişli olması, denetim biçiminin demokratik olması, değişik düşünce, beceri ve tutumu içerecek zenginlikte olması, bilişsel buluşlara, yeniliklere açık olması ve sorun çözmeye dayanması olarak sıralanabilir (Locke, 1976, 1319).

İşin kendisinin iş doyumunda etkili iki ögesi bulunmaktadır. Bunlar işin değişken olması ve iş süreçlerinin çalışan tarafından kontrol edilebilmesidir. Bir işin yapılma sürecindeki benzerlikler azaldıkça iş doyum düzeyinin de genellikle arttığı söylenebilir. Buna ek olarak iş süreçlerini kontrol etmede ve oluşturmada çalışanlara hareket alanı sağlandığında iş doyum düzeyinin yükseldiğı görülmüştür (Pusat, 1992, s.32).

1.2.1.2. İşin Düzeyi

İşin toplum içindeki yeri ve saygınlığı iş doyumunu etkilemektedir. İşin zihinsel açıdan zorluk içermesi, toplumsal açıdan takdir ve saygınlık duygularını kazandırmaktadır. İşin çeşitliliğı, yaratıcılık gerektirmesi, başarının güçlüğü, çalışanların özel yetenek ve bilgilere sahip olmasını gerektirmekte, bu durum işin düzeyini ve iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Erdoğan, 1996, s.237).

İşin düzeyi yani statüsü ne kadar yüksekse iş doyumuna da o derece fazla olmaktadır. Bireyin işi ve işin düzeyi, kimliğini tanımlamada önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda işin düzeyinin yüksek olması iş doyumunda önemli etkisi olan özerklik, değişim ve sorumluluk gibi etkenlerin düzeyinin de yükselmesini sağladığından, iş doyum düzeyini olumlu yönde etkilemektedir (Schultz and Schultz, 1990, s.345).

Bir örgütte karşılaştırma işin düzeyini belirlemeye olanak sağlar. Bu noktada çalışan yaşı, eğitimi, deneyimi gibi girdileriyle diğerkalışanların girdilerini karşılaştırır. Buna ek olarak kendisine yapılan ödemeleri ve sağlanan ayrıcalıkları içeren çıktılarla diğerkalışanların çıktılarını kıyaslar. Bu kapsamda örgüt içerisindeki eşitlikleri ve eşitsizlikleri değerlendirir (Hanson, 1991, s.234). Bunun sonucunda çalışanın işin düzeyi hakkındaki görüşünü eşitlik kavramı temelinde yaptığı karşılaştırmalara dayanarak belirlediğı söylenebilir.

1.2.1.3. Ücret

Bireylerin yüksek verimle çalışmasının anahtarı, insan kaynaklarının iyi yönetilmesidir. Dolayısıyla örgütün iyi elemanları kendisine çekmesinin, işe alıştırmasının, destekleyici bir ortam içinde motive etmesinin ve elde tutmasının çok büyük önemi vardır. Günümüzün değişken emek pazarında, dikkat edilmesi gereken en önemli şeylerden biri de çalışanlara adil

ücretler ödenmesi ve eşitlik ilkesinden uzaklaşılmasıdır. Çalışanlara yapılan ödemeler çoğu örgütte en büyük düzenli nakit giderini temsil ettiği için, bu giderin bileşenleri olan maaş, teşvik primleri, yan ve ön ödemelerin hedeflerle uyum içinde olması gerekir. Bu hedefler örgütün politika ve felsefesine uygun olarak saptanır ve ifade edilir (Palmer ve Winters, 1993, s.85). Bireyler algıladıkları beklentiye göre seçimler yaparlar. İnsanlar belirli davranışları sonucunda belirli ödüller beklerler. Örgütte bu ödüllerin ve beklentinin anlamı üst düzeyde emek sarfeden çalışanların yüksek ücret veya başka faydalar elde etmeyi beklemleridir. Yani çalışanlar yüksek ücret ve başka faydalar beklentisiyle daha fazla çalışırlar ve emek sarfederler (Vroom, 1964, s.87).

İşgörenin aldığı ücret çoğunlukla çalışmasının birincil nedenidir. Bununla birlikte, ücret geliri, işgören için birkaç boyut açısından öneme sahiptir. Bunlardan birisi ekonomik boyuttur. Ücretin insanların ihtiyaç duyduğu ve istediği zorunlu ve zorunlu olmayan mal ve hizmetleri elde değişkenin bir aracı olarak işlevde bulunmasından dolayı, çalışanlar için ekonomik önemi fazladır. İkinci boyut olarak, ücretin önemi ve anlamı psikolojik olabilir. Ücret ve diğer ödemeler, bir başarı elde etme duygusunun sembolik bir aracını ortaya koyar. Üçüncü boyut olarak ücret, işgörenlerin başarımları ve yetenekleri açısından ne kadar gelişme göstermiş bulunduklarını ölçmenin bir aracıdır (Bingöl, 1998, s.350). Örgüt tarafından çalışanın emeği karşılığında ödenen ücret iş doyumunu üzerinde önemli etkenlerden biridir. Ücret, yalnızca emeğin karşılığı olarak değil, işteki başarının da karşılığı olarak görülmektedir. Ödemenin az olması, iş doyumunu azaltmaktadır (Başaran, 1991, s.203). Maddi çıkarlar, gereksinimler dizisinin başında gelmektedir. Başlıca sorun ücretin adil bir biçimde saptanıp ödenmesidir. Bunun için ücretler yapılan işin miktar ve niteliği ile uyumlu olmalıdır (Eren, 1989, s.191). Gereksenen ücretle alınan ücret arasındaki eşitliğin olmasının yanında, ücretin iş tatmininin sağlanmasında etkili olabilmesi için hem ücret artışlarının gereksinimleri karşılayacak düzeyde gerçekleşmesi, hem de eşit işe eşit ücret ilkelerinin uygulanması gerekmektedir. Benzer işleri yapan, örgütün amaçlarına aynı oranda katkı yapan çalışanlara ödenecek ücretin de aynı miktarlar da olması, ücret adaletinin gerçekleştirilmiş olması son derece önemlidir (Pusat, 1992, s.32).

Ücretin önemli olmasının nedenleri yaşam için gereken geçimi sağlaması, çalışanın iş yerindeki ve dolaylı olarak iş dışındaki konumun belirlemesi, ücret artışının işinizdeki başarının onaylanması anlamına gelmesi olarak sıralanabilir (Hagemann, 1995, s.43).

Örgütte ücret konusunda adaletin sağlanması için kullanılabilecek üç araç, iş analizi, iş tarifi ve iş nitelikleridir. İş analizinde, işler sistematik olarak incelenip tanımlanır ve içerikleri kaydedilir. İş tarifinde, işlerin önemli öğeleri kısaca tarif edilir. İş niteliklerinde ise, işlerin iyi

bir şekilde yerine getirilebilmesi için elemanın sahip olması gereken beceriler tanımlanır. Bu üç araç her işe ödenecek ücretin belirlenmesine yarar (Palmer and Winter, 1993, s. 89.)

Schultz ve Schultz (1990, s.349) 248 erkek çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada ücret yükseldikçe iş doyumunun da yükseldiğini bulmuşlardır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların almayı istedikleri ücretle aldıkları ücret arasındaki farkın oranı, çalışanların ücret değişkeni kapsamındaki iş doyum düzeylerini belirlemektedir. Araştırmada ulaşılan bir diğer sonuç, çalışanların ücreti, örgüte yaptığı katkıya karşılık, örgütün kendisine olan takdirinin yansıması olarak gördüğüdür. Bu nedenle yetersiz ücret aldığını düşünen bir çalışan katkılarının yeterince takdir edilmediğini düşünebilmektedir.

Boston Danışma Grubuyla Alman Manager Magazine Dergisi'nin Japonya ve ABD'de yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre yüksek ücretin çalışanları güdülemede ve iş doyumunu sağlamada yeterli olmadığı, karar alma sürecinde daha çok bilgilendirilmenin ve yönetime katılma fırsatlarının iş doyum düzeyi üzerinde daha etkili olduğu bulunmuştur (Hagemann, 1995, s.42).

Tablo 1.1. Güdülenme Değişkenlerinin Derecelenişi

Güdülenme Değişkenlerinin Derecelendirilmesi		
Derece		Güdülenme Değişkenleri
ABD	Japonya	
1	1	Daha açık stratejik hedefler
2	3	Karar aşamasında daha çok veri
3	2	Planlamada daha fazla katılım
4	6	Daha az bürokrasi
5	4	Fikirlerle açıklık
6	5	Daha az rutin iş
7	8	Daha fazla hizmet içi eğitim
8	7	Terfi için daha çok umut
9	9	Daha yüksek ücret

Kaynak: Hagemann G., The Motivation Manual, Gower Publishing Company, Boston,1995.

1.2.1.4. Yükselme Olanakları

İşgörenler, çalıştıkları işlerinde yükselme olanakları da isterler. Çünkü, insanlar işleri iyice öğrenip tecrübe kazandıkça, bulundukları mevkilerdeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu nedenle, daha yüksek yetki ve sorumluluklarla

çalışmayı arzu edeceklerdir. İlerleme ya da yükselme yolları tıkanan yöneticilerin çalışma gayret ve şevkleri azalacaktır (Eren, 2003, s.573).

Başaran'a göre (1991, s.203) yükselme olanağı, işgörenin doyumunda önemli bir değişkendir. Yükselme olasılığının sıklığı, adil olması ile yükselme isteğinin işgören tarafından duyulması, bu değişikliklerin doyum sağlayıcı niteliğini artıran öğelerdir. Yükselme olanaklarında eşitlik çalışanların değerlendirmelerini etkiler. Buna ek olarak eşitlik iş doyumunun sağlanmasında yeterli değildir. Yükselme sorumlulukta artışı ve işin zorlaşmasını da beraberinde getirebilir. Ayrıca yükselme yer değişikliği veya yeni çevreye girme gibi değişiklikleri de ortaya çıkarabilir. Birey bu tür değişiklikleri istemeyebilir ve bundan dolayı da çelişkiler yaşayabilir (Locke, 1976, s.1323).

Bir örgütte çalışanların ulaşmaları gereken düzey ve rol beklentileri, belirlenmesi gereken önemli hususlardan birisidir. İşgörenlerin hangi çalışma düzeyine ulaşmaları ya da rolleri hayata geçirmeleri gerekir ki, başarılı oldukları yönetim tarafından kabul edilebilsin. Bu unsurlar belirlenmemiş ise, işgörenlerde bir moral bozukluğunun ortaya çıkması yanında, kendilerinden beklenenden daha az yararlanma söz konusu olabilir (French, 1978, s.181).

1.2.1.5. Çalışma Şartları

Çalışanlar işyerlerinin tehlikesiz ve konforlu olmasını isterler. Sıcaklık, nem, havalandırma, ışık, gürültü gibi etkenlerin fazlalığı ya da azlığı çalışma ortamını rahatlığını azaltır ve bireyin iş yeteneklerini kısıtlar. Birçok çalışan işyerlerinin evlerine yakın olmasını, binanın yeni ve temiz olmasını, gerekli araç ve gerecin bulunmasını isterler. İş ortamında bu tür gereksinimlerin karşılanması iş doyumunu olumlu yönde etkiler (Özdayı, 1990, s.41).

Çalışma şartlarından güvenlik Fournet ve arkadaşlarına göre (1970, s.261) iş doyumunu etkileyen en önemli faktördür. Bireyin örgütün kendisine değer verdiğini, istenen özelliklere sahip olduğunu, yasal durumlar dışında işten atılmayacağını, kendine beklenmedik biçimde davranılmayacağını bilmesi, gelecekte emin olması iş doyumunu önemli bir şekilde etkilemektedir.

1.2.1.6. Çalışma Arkadaşları

Birey bir işe girdiğinde ücret ve kariyer beklentileri kadar ast ve üst davranışlarına yönelik beklentileri de vardır. Çalışanın ücreti ne kadar yüksek olursa olsun, ilişkilerdeki huzursuzluk bireyin çalışma arzusunu ve verimini olumsuz yönde etkiler. Çalışanların başarısı ve iş doyumuna, birbirleriyle sağladıkları uyum ile doğru orantılı olarak artar. Bu uyumun

sağlanamadığı işyerlerinde stres faktörü iş doyumunu olumsuz yönde etkiler (Taşdelen, 2000, s.30)

Çalışanların bir kısmı için sosyal etkileşim bir ödül niteliği taşıyabilir ve sosyal etkileşim, iş doyumunun ana kaynağı olabilir. Hawthorne araştırmalarında üretim artışlarının nedeni, grup üyelerinin beklentilerine uygun çalışma grubunda bulunmalarına ve çalışma grubundaki işbirliği ve etkileşime bağlanmıştır (Vroom, 1964, s.119).

1.2.1.8. Örgüt ve Yönetim

Örgüt, toplumsal gereksinmelerin bir kısmını karşılamak üzere, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak için güçlerini eşgüdümleyen insanlardan oluşan toplumsal açık bir sistemdir (İlgar, 2000, s.25). Örgüt, üyeleri tarafından kurulan bir koalisyon olarak görülebilir. Bu koalisyonun koşulları uzlaşma, uyma ve kontroldür. Planlı biçimde koordine edilmiş güçler ve eylemler topluluğu da bir örgüt meydana getirir. Bu koordinasyon ne kadar yaratıcı olursa, örgüt o kadar canlı ve etkili olur (Bursalıoğlu, 2000, s.15). Örgüt, örgütlenme sürecinin sonucunda meydana gelen iskelet veya yapıyı belirtir. Örgüt yapısı olarak da ifade edilen bu sonuç, belirli bölümleri ve bu bölümler arası ilişkileri ifade eden durağan bir kavramdır. Örgütlenme süreci sonucunda ortaya çıkan yapı, formel yani biçimsel örgüt yapısıdır. Formel yapı, önceden bilinçli olarak ve belirli bir amaç doğrultusunda meydana getirilen ilişkiler topluluğunu ifade eder. Bu yapı örgüt şeması şeklinde belirtilir. Ayrıca bu yapıdaki belli başlı süreçler, görevler, yetki ilişkileri örgüt el kitabı adı verilen yazılı bir belge ile açıklanabilir (Koçel, 1989, s.23). Chester I. Barnard bir örgütün var olabilmesi için üç ögenin varlığını zorunlu görmektedir. Bunlar birbirleriyle iletişimde bulunabilecek bireyler, amacın gerçekleştirilmesine katkıda bulunma isteği ve gerçekleştirilmesi gereken ortak bir amaçtır (Aydın, 2000, s.14).

Yönetim, belirli bir takım amaçlara ulaşmak için başta insanlar olmak üzere parasal kaynakları, donanımı, demirbaşları, hammadde, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve uygulama süreçlerinin toplamıdır. Yönetim kavramının içinde başta insanlar olmak üzere üretim faktörlerinin amaçlar doğrultusunda etkin ve verimli kullanımı söz konusudur (Eren, 2003, s.3). Örgütlenme, yöneticilerin örgütün beşeri ve maddi kaynaklarını belirli bir düzen içerisinde birleştirip uyumlaştırmaları anlamına gelir, bir örgütün verimli olabilmesi, kaynaklarını amaçları doğrultusunda düzenleyebilme yeteneğine bağlıdır. Daha açık bir deyişle, bir örgütün işleri ne ölçüde bütünleştirilmiş ve koordine edilmiş ise, örgüt o ölçüde verimli ve etkili olacaktır (Balçık, 2002, s.2). Örgütün içsel tanımı en zor iştir. Burada amaç kalbe ve ruha yönelmektir.

Örgütün niteliksel özelliklerini ortaya çıkarmak için psikografik yöntemler kullanmak gereklidir. En önemli şey örgütteki olumlu enerjiyi ortaya çıkarmaktır. Yönetim dikkatini örgütü ileriye götüren unsurlara yöneltmelidir. Bu sayede örgütte olumlu unsurlar devreye girer (Kunde, 2002, s.119).

Yönetim işlevlerinin başarılı biçimde yerine getirilebilmesi için, bir yöneticinin en azından teknik yeteneğe, insani ilişkiler yeteneğine ve kavramsal yeteneğe sahip olması gerekir. Teknik yetenek, belirli bir alanla ilgili uzmanlık bilgisini ve analiz yeteneğini ve bu alana ilişkin analiz araç ve gereçlerini kullanma becerisidir. Diğer yetenek olan insani ilişkiler yeteneği çalışanları anlamayı, onlarla uyum içinde çalışmayı içerir, kavramsal yetenek ise gerekli bilgileri bir araya getirerek, örgütün bütünü için planlar hazırlama, politikalar oluşturma ve planlanmış eylemlerin uzun dönemdeki olası sonuçlarını önceden tahmin edebilme yeteneği olarak ifade edilebilir (Hersey ve Blanchard, 1972, s.6).

Örgütün amaçları önceden kararlaştırılır. Yönetim bu amaçları gerçekleştirmek için, örgütteki madde ve insan kaynaklarına yön verir, bunları kullanır ve kontrol eder. Böylece amaçların gerçekleşmesi için gerekli araçları sağlamış olur. Bunu yaparken yönetim, örgüt içindeki ve dışındaki farklı becerileri ve yararları uzlaştırmak zorundadır. Bu ise bilimsel bir koordinasyon gücü ister. Ayrıca, ortak amaçları gerçekleştirebilmek için, bu koordinasyonu, içten gelen bir işbirliği izlemelidir. Böyle bir işbirliğinin doğuşu, bu kararı uygulayacak ve uygulamasından etkilenecek kişilere, o karar eylemine katılma fırsatı verilmesiyle olanaklıdır (Bursalıoğlu, 2000, s.16).

Örgütün doğası, yönetimin niteliği iş doyumunda başlı başına önem taşımaktadır. Toplumca tanınmış, önemli bulunan, hizmet çevresi geniş olan örgütler ile çalışanın yaratıcılığına önem veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimlerinde daha yüksek doyum sağlanmaktadır (Jacobs ve Soloman, 1977, 417).

Örgütlerde yönetimin niteliğini belirleyen bazı uygulamalar vardır. Bunlardan birisi iş analizidir. İş analizi, örgütteki işler hakkındaki bilgilerin sistematik olarak toplanması, değerlendirilmesi ve organize edilmesidir. İş analizinde öncelikle örgütün amacı, yapısı, girdileri ve çıktıları üzerinde çalışılır. Buna ek olarak iş analizinde işlerin ve çalışanların özellikleri hakkında bilgiler toplanır. İş analizi bilgileri olmadan çalışanların uzmanlık düzeyini ve çalışma hayatı kalitesini hangi çevresel koşulların nasıl etkilediğini belirlemek zordur (Werther ve Davis, 1989, s.116).

Yönetimin niteliğini belirleyen bir diğer uygulama performans değerlemedir. Performans değerlendirme, çalışanların ve örgütteki ekiplerin işletme amaçlarına ya da işletme standartlarına uygun performanslarını ölçme işlevidir. Performans değerlendirme yoluyla üç

önemli bilgi elde edilir. Birincisi, geri bildirim yoluyla, çalışanların veya ekiplerin çalışma sürecinde gösterdikleri verimlilik konusunda bilgi sağlanır. İkincisi, personel veya ekiplerin etkinliğini artırmak amacıyla özel görev alanlarına yönelik ek eğitim ihtiyacı belirlenir. Üçüncüsü ise, elde edilen bilgilerin geleceğe yönelik karar vermede, çalışanların yükselmesinde ve görevleri tamamlamada önemli veri olarak kullanılmasıdır. Bu tür veriler, çalışanların, çalışma süresince potansiyel performansının daha etkin hale getirilmesine de katkı sağlar (Hess ve Siciliano, 1996, s.245).

Liderlik ve liderin kullandığı etki ya da güç kaynaklarının da örgütün niteliğini ve iş doyumunu belirleyen önemli öğelerden olduğu söylenebilir. Liderlik hakkında pek çok tanımlama yapılmıştır. Bu tanımlamalar liderliğin farklı yönlerini ele almışlardır. Liderlik bazen bir kişilik özelliği, bazen belli bir makamın özelliği, bazen de bir davranış türü olarak kullanılmıştır. Bütün bu tanımlamalar liderliği bir etkileme gücü olarak görmüşlerdir. Liderin beş etki ya da güç kaynağı bulunduğu söylenebilir. Bunlar yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizmatik güçtür. Yasal güç, çalışanlar arasında sürekli olarak iş doyumsuzluğu, direnme ve çatışma oluşturmaktadır. Yasal güç, verimliliği olumsuz önde etkileyebilir ve en düşük düzeyde itaat oluşturabilir. Ödül gücü, kısa bir süre için performansı etkilese de, uzun vadede çalışanlar arasındaki duygusal ilişkileri ve iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilir. Zorlayıcı güç ise hayal kırıklığı, endişe, intikam, yabancılaşma gibi duyguları ortaya çıkarabilir ve iş doyumsuzluğuna, düşük performansa ve işgücü devrine yol açabilir. Karizmatik gücü kullanan lider, çalışanlar üzerinde coşku, bağlılık ve özdeşim oluşturur. Bu gücün uzmanlık gücünden farkı daha az gözetim içermesidir. Uzmanlık gücü ise güvene dayalı iklimle yakından ilgilidir. Liderin etkisi izleyenler tarafından içselleştirilir ve güdülenmeyi sağlar (Çelik, 2003, s.6). Bu tanımlamalara göre iş doyumunu yüksek düzeyde sağlama açısından en uygun liderlik gücünün uzmanlık gücü olduğu söylenebilir.

Çalışanların iş doyum düzeylerinin artırılmasında yöneticinin iletişim becerisinin rolü de büyüktür. Yönetici çalışan iletişimi bir örgütteki iletişim ağının çekirdeğini oluşturur. Örgütün amaçları, iş talimatları, performans, sorumluluk ve yetkiler hakkındaki bilgiler yukarıdan aşağı iletildiği gibi, sorunlar şikayetler, sorun çözümüne ve ürün geliştirmeye yönelik bilgi, performans raporları, finans ve muhasebeyle ilgili her türlü bilgi de aşağıdan yukarıya iletilir. Bu bilgi alışverişinde gerekli olan iletişim becerileri tüm çalışanlar için gerekliken, yönetici ve lider konumundaki kişiler için özellikle gereklidir. Etkin bir yönetici, iletişimi en etkin şekilde kullanarak çalışanlara örgütün amaçları doğrultusunda iş yaptıran kişi olmalıdır. Çalışanların, üstlerinin iletişimini yeterli, uygun ve etkin algılamaları, onların işe kendilerini

verme ve işe bağlılıkları üzerinde olumlu bir etki yapmakta, bunu sonucunda da performans ve verimlilik artmaktadır (Özarallı, 1996, s.73).

İş doyumunu etkileyen çevresel değişkenler bakımından kısmi zamanlı geçici öğreticilerin durumu mevzuat, hizmet sözleşmesi ve 04/07/2006 tarih ve 2006/58 sayılı sözleşmeli öğretmenlerle ilgili genelge kapsamında incelendiğinde şu sonuçlara ulaşılabilir;

1. Kısmi zamanlı geçici öğreticilerle 1 Ocak-31 Aralık tarihlerini içeren bir hizmet sözleşmesi imzalanmaktadır. Bu sözleşmede belirtildiği gibi 2006 yılı için ücret brüt 1.075 YTL olup, yapılan artışla ücretleri % 2,32 oranında artırılmıştır. Ayrıca 82,5 YTL ek ödemeden de yararlandırılarak, ücretleri her ayın 15 inde peşin olarak ödenmektedir. 29/12/2006 tarih ve 26391 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2007 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu’nun 24 üncü maddesinin 3 üncü fıkrasında, ‘2007 yılında görevlerine devam etmeleri uygun görülen Kısmi zamanlı geçici öğreticilerle, 2006 yılına ilişkin sözleşme ücretlerine 2007 yılı için yapılacak artışlar ilave edilmek suretiyle yeni sözleşme yapılır’ hükmüne yer verilmiştir.

2- Kısmi zamanlı geçici öğreticiler emsali kadrolu öğretmenin aylık karşılığı okutmakla yükümlü olduğu ders saati sayısı kadar ders okutmakla yükümlüdürler. Ayrıca aylık karşılığı ders görevini doldurduktan sonra girmiş oldukları her ders saati için ayrıca ek ders ücreti ödenmektedir. Genel bilgi ve meslek dersleri öğretmenleri haftada 15 saat, atölye ve laboratuvar öğretmenleri ise haftada 20 saat aylık karşılığı ders okutmakla yükümlüdürler. Buna ek olarak eğitim öğretimin devam ettiği dönemde aralıksız iki aylık süre zarfında sözleşme ücreti karşılığı ders yükünün doldurulamaması durumunda sözleşmeleri feshedilmektedir. Bu şart yarı yıl ve yaz tatilleri, yangın, yer sarsıntısı, salgın hastalık, su basması, kar yağışı gibi nedenlerle eğitim kurumunun kapalı olması durumlarında uygulanmamaktadır. Bununla birlikte sözleşme ücreti karşılığı ders yükünün doldurulabilmesi için kısmi zamanlı geçici öğreticilerin öğretmeni bulunmayan, ders yükü fazla olan kurumlarda veya aynı eğitim bölgesinde birden fazla eğitim kurumunda görevlendirilmesinin sağlanması gerektiği kısmi zamanlı geçici öğreticilerle ilgili genelgede belirtilmektedir.

3- Kısmi zamanlı geçici öğreticiler yarıyıl ve yaz tatillerinde izinli sayılmakta ve hastalık, mazeret, doğum ve süt izni hakları bulunmaktadır. Hastalık izinlerinde 30 güne kadar olmak üzere diğer izin sürelerinin tamamında da aylıkları ödenmeye devam etmektedir.

4- Disiplin suç ve cezaları yönünden emsali öğretmenler için uygulanan fiil ve cezalar geçerli olup bu yönlerden 657, 1702 ve 4357 sayılı Kanun kapsamındadırlar.

5- Görevli oldukları eğitim kurumlarında, alanlarında belirlenen norm kadrolar ile ilişkilendirileceklerinden, açık oluşmaması durumunda bunların yerine kadrolu öğretmen ataması yapılmayacaktır.

6- Eş ve sağlık durumu özrü nedeniyle görev yeri değişikliği isteklerinde, kadrolu öğretmenler için uygulanan süreç sözleşmeli öğretmenler içinde uygulanacak, yarıyıl ve yaz tatillerinde alanlarında ihtiyaç olması ve boş pozisyon bulunması hâlinde yer değişiklikleri gerçekleştirilebilecektir. Kabul edilen mazeretler yukarıda da belirtildiği gibi eş durumu ve sağlık durumu ile sınırlı kalacağından bunlar dışında öğrenim durumu ve benzeri herhangi bir mazeret dikkate alınmamaktadır.

7- Kısmi zamanlı geçici öğreticilerle imzalanan hizmet sözleşmesinin 12'nci maddesinde 'Personel, sözleşmenin imzalandığı tarihten itibaren 1 yıl içinde mesleki eğitime tabi tutulur.' ifadesi yer almaktadır. Buna göre kısmi zamanlı geçici öğreticiler, yönetmelik hükümleri çerçevesinde kadrolu öğretmenlere uygulanmakta olan temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitim programlarına alınmaktadırlar. Buna ek olarak kısmi zamanlı geçici öğreticiler, kadrolu öğretmenlerle aynı şekilde Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerine de istemeleri halinde katılabilmektedirler.

8- Kısmi zamanlı geçici öğreticilerle imzalanan Hizmet Sözleşmesi, personelin gereken şartları taşımadığının sonradan anlaşılması, 1702 ve 4357 sayılı kanunlarda belirtilen ceza gerektiren hallerin, aylıktan kesme ve Devlet memurluğundan çıkarma cezası gerektiren fiil veya hallerin işlendiğinin yapılacak disiplin soruşturması sonucunda tespit edilmesi, mesleki eğitimde başarısız olması, eğitim, öğretimin devam ettiği dönemde aralıksız iki aylık süre zarfında sözleşme ücreti karşılığı ders yükünün doldurulamaması durumlarında feshedilir. Kısmi zamanlı geçici öğreticilerle imzalanan Hizmet Sözleşmesinin feshi hallerinde, gerekli bilgi ve belgeler sözleşmeli personelin görevli bulunduğu il milli eğitim müdürlüğüne Bakanlığa bildirilir. Sözleşmenin feshi, Bakanlıkça yapılacak değerlendirmenin sonucuna göre karara bağlanır. Bunlara ek olarak, 2006 yılına ait hizmet sözleşmesinin 13 üncü maddesinin C fıkrasında yer alan 'Taraflar, bir ay önce ihbar etmek şartıyla, sebep göstermeksizin sözleşmeyi her an feshedebilir.' ifadesi Danıştay On İkinci Dairesinin 17/10/2006 tarihli ve E.2006/364 sayılı kararıyla yürütülmesinin durdurulmasına karar verilmiştir. Bu kararın kısmi zamanlı geçici öğreticilerin iş güvencesini artırdığı söylenebilir.

1.2.2. Bireysel Değişkenler

Bu kısımda bireysel değişkenler kapsamında cinsiyet, yaş ve mesleki deneyim ve eğitim seviyesi kavramlarına yer verilmiştir.

1.2.2.1. Cinsiyet

Cinsiyetin iş doyumunu ile ilgili olmadığı, cinsiyetle iş doyumunu etkileyen etkenlerin bir kısmının ilgili olduğu görülmektedir. Örneğin kadınlar aynı işi yapmalarına rağmen erkeklerden daha az ücret almakta ve ödül alma olanakları erkeklere göre daha az olmaktadır. Ücret eşitsizliği kadınların çalışma yaşamında karşı karşıya kaldıkları en önemli sorunlardan birisidir. Kadınlar ödül ve yükselmeyi hak etmek için daha fazla çalışmak zorunda olduklarını ve daha fazla göze çarpmaları gerektiğini düşünmektedirler (Onur, 1997, s.148).

Cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olduğunun ortaya çıkmasına rağmen, hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsızlıklar görülmektedir. ABD ve İngiltere’de yapılan çalışmalar erkeklere göre daha zor koşullarda çalışmak zorunda kalan kadınların işlerinden daha çok doyum elde ettiklerini göstermiştir (Kayıkçı, 2004, s.98).

Erzurum’da yapılan bir araştırmada üç bankada görev yapan kadın ve erkek çalışanların iş doyumları karşılaştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre erkek çalışanların en önem verdiği üç değişken iyi ücret, değer görme ve işin ilginç olması olarak sıralanırken, kadın çalışanlar için en önemli üç değişkenin yöneticilerle iyi ilişkiler, iyi ücret ve çalışma ortamının iyi olması olduğu görülmüştür (Onur, 1997, s.148).

Hulin ve Smith (1974) az ya da çok tatminle ilgili olan şeyin, bizzat cinsiyetin kendisi olmadığını, daha çok cinsiyetle ilgili ücret, iş seviyesi, terfi imkanları gibi unsurların birlikteliği olduğunu ileri sürmüşlerdir. Herzberg ve arkadaşlarına göre (1959) kadınların iş doyumunun daha yüksek olmasının nedeni, ev dışında bir konum edinmeleridir (Dalgan, 1998, s.23).

Bunlara ek olarak kendi isteğiyle kariyer elde etmek için iş dünyasına atılan kadınlarla, ailelerinin geçimini sağlamak için çalışan kadınların iş doyumunu, erkek çalışanlarla paralellik göstermektedir. Yönetimde görev alan kadınların da yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir (Schultz &Schultz, 1990, s.343).

1.2.2.2. Yaş ve Mesleki Deneyim

Herzberg ve arkadaşları (1957) yaş ile iş doyumunu arasında önemli bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. İşe ilk başlayanların, genç çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğunu, birkaç yıldan sonra hızla düştüğünü ve daha sonra işlerine devam ettikleri sürece yükselmeye

başladığını vurgulamışlardır. Bu bulgulara göre, ilk yıllardaki doyumun sebebi işin yeniliğidir. Daha sonra kıdem, güven eksikliği ve belirsizlik nedeniyle iş doyumunda oldukça hızlı bir şekilde azalmaya başlar. Zaman içerisinde işi kabullenme, güvenliğin sağlanması gibi nedenlerle doyum yükselme eğilimine girer (Ormancıoğlu, 1995, s.39).

Yapılan işte yaş ve deneyim çalışanlara daha fazla yetki, kendine güven, saygı ve bireyin kendisini başarılı hissetmesini sağlayabilecek üst seviyede sorumluluk getirir. Bu da iş doyumunun artmasını etkiler (Evans & Mass, 1969, s.1).

Morris ve Long çalışmalarında yaş değişkeninin iş doyumunu etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır. Buna göre genç çalışanların iş doyum düzeyleri genellikle yüksektir (Morris&Long, 2002, s.406).

Bunlara ek olarak yaşla ilgili çalışmalarda bir yanlış noktası, bir çalışma için genç olarak ele alınan grubun, diğer bir çalışma için yaşça büyük bir grup olarak ele alınabilmesidir. Bu nedenle yaş, deneyim ve iş doyumları arasında ilişki hakkında bir açıklama mevcut değildir (Reese-Green &Johnson, 1991, s.247).

1.2.2.3. Eğitim Seviyesi

Yapılan araştırmalar göre eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların iş doyumunun da yüksek olduğunu göstermektedir (Korman, 1977, s.226)

Bu noktada eşitlik kuramı kullanılabilir. Eğer yüksek öğrenim görmüş çalışanlar, kendilerinden daha az eğitim görmüş çalışanlarla aynı ücret, statü ve diğer sosyal haklara sahipse, bu durum çalışanlarda bir eşitsizlik duygusu yaratmaktadır. Bunlara ek olarak eğitim seviyesinin etkisi beklentilere, algılara veya çalışanların sahip oldukları yargılara göre değişebilmektedir(King & Hautaluoma, 1987, s.421).

İş doyumunda oldukça soyut ve kompleks bir kavramdır. İş doyum kavramı insanların işlerine karşı tutum ve duygularını içerir. İşe karşı olumlu ve hoş tutumlar iş doyumunu, olumsuz ve hoş olmayan tutumlar iş doyumunu azaltır. İş doyumunu etkileyen pek çok etken vardır. Bunlar işin gereği, çeşitliliği, sorumluluk, işin yöntemlerini kontrol edebilme, yetenekleri ve becerileri geliştirme gibi işle ilgili içsel faktörler, ücret, denetimin kalitesi, çalışma grubu, başarı ya da başarısızlık gibi dışsal faktörlerdir (Armstrong, 1993, s.164).

1.3 İş Doyumu Kuramları

Çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmaların ve kuramların özünde başarılı bir yönetim arayışı vardır. Bu arayış kapsamında çalışanların işe ve örgüte bağlanma yolları ve özendirme olanakları araştırılır. Bu noktada yönetici için en önemli sorunlardan birisi ayrı ayrı gereksinimlere sahip çalışanların örgüt amaçlarına nasıl yönlendirileceğidir. Bu nedenle bir örgütte hem işlerin doyurucu olması hem de çalışanların gereksinimlerinin giderilerek iş doyumlarının sağlanması yönünde çeşitli incelemeler yapılmaktadır (Sabuncuoğlu, 1987, s.3).

Örgütün sürekliliği için bu incelemeler yapılırken cevaplanması amaçlanan sorulardan birisi, çalışanların daha üretken olmaları için nasıl güdülenmesi gerektiği ve iş doyumlarının nasıl artırılacağıdır. Çalışanların toplanması, seçilmesi, eğitilmesi, ayrıca en etkili liderlik şeklinin belirlenmesi önemli süreçlerdir. Buna ek olarak eğer çalışanlar yeterince güdülenmiyorsa ve yeterince iş doyumunu sağlamıyorsa bu süreçler işin kalitesini istenilen ölçüde artıramaz (Schultz & Schultz, 1990, s.317).

Endüstri devriminin getirdiği önemli yeniliklerden biri olan işbölümü ve onun doğal uzantısı olan uzmanlaşma, çalışanlarda, zaman içinde işe ve işletmeye karşı ilgisizlik ve isteksizlik yaratmıştır. Taylor'dan Mayo'ya ve günümüze dek pek çok araştırmacı, bu ilgisiz ve isteksiz insanı yeniden ilgili ve istekli insan kılmanın yollarını araştırmış ve güdülenme konusunda kuramsal boyutlara ulaşan araştırma ve incelemeler yapmışlardır. Araştırmacıların üzerinde durdukları ve özellikle yanıtı aradıkları soru çalışanların bir bölümü işlerini büyük bir ilgi ve arzuyla yaparken, aynı koşullarda ve benzer yeteneklere sahip diğer çalışanların neden isteksiz ve daha düşük verimle çalıştıklarıdır. Bu soruya verilen farklı cevaplar farklı güdülenme kuramlarını ortaya çıkarmıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001, s.129). Güdülenme, insanı çalışmaya sevk etmek, çalışmak için harekete geçirmek ve heveslendirmek anlamına gelmektedir. Çalışanların örgüt içindeki ve dışındaki fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını iyi bir şekilde algılayan bir yönetici örgütün etkinliğini ve verimliliğini artırabilir (Aktan, 2003, s.245).

Örgütlerde başarı, fiziksel ve finansal kaynaklarla insan kaynaklarının uygun bir bileşiminin sonucudur. Fiziksel ve finansal kaynaklar cansızdırlar, verimliliğe ve başarıya ancak insan unsuruyla birlikte olduklarında ulaşabilirler. Yönetici cansız değişkenleri kolaylıkla kullanabilir ve girdi çıktı ilişkisini hesaplayabilir. İnsan unsuruyla çalışırken ise istek, irade bağımsızlık gibi soyut kavramlarla karşılaşır. Bu değişkenler insan unsurunun işe ve çalışmaya güdülenme ihtiyacını yaratmıştır. Güdüleme, çalışanları isteklendirme ve örgütte verimli çalıştıkları takdirde kişisel ihtiyaçlarını en iyi şekilde tatmin edeceklerine inandırma sürecidir (Megginson, 1981, s.293).

Bu nedenlerden dolayı çalışmanın bu bölümünde güdülenmeyi ve iş doyumunu inceleyen kuramlar üzerinde durulacaktır. Güdülemeyi bireyin içsel olarak duyduğu gereksinimlerden hareketle açıklamaya çalışan kuramlar içerik kuramları olarak adlandırılmaktadır. Gereksinimlerin aksine, davranışların nasıl başladığını, nasıl sürdürüldüğünü ve nasıl sonlandığını inceleyen kuramlar süreç kuramları olarak sınıflandırılmaktadır. Bu çalışmada yer alan kuramlar bu iki temel yaklaşım kapsamında ele alınmıştır.

1.3.1. İçerik Kuramları

İçerik kuramlarının güdülemeye ilişkin temel varsayımları şunlardır:

1. İstek ve gereksinimler amaç yönelimli davranışları başlatır, aracı olur ve beslerler.
2. Dengede bozulma ya da yoksunluk hissedildiği zaman gereksinim davranışları ortaya çıkar.
3. İstek ve gereksinimlerin bir öncelik sıralaması vardır.
4. Gereksinimler doyurulduğunda artık güdüleyici olmazlar.
5. Bireylerde gereksinim ve isteklerin öncelik sırası benzerlik gösterir (Hanson, 1991, s.220).

Bu çalışmada içerik kuramlarından Başarı Güdüsü Kuramına, Gereksinim Hiyerarşisi Kuramına, ERG Kuramına ve Çift Faktör Kuramına yer verilmiştir.

1.3.1.1. Başarı Güdüsü Kuramı

Bu kuram 1950'lerde başta McClelland'ın üç güdü kuramı ve Atkinson'ın başarı güdüsüne dayalı beklenti-değer kuramı olmak üzere pek çok araştırmacının katkısıyla gelişmiş bir kuramdır. Kuram geliştirilirken insanların başarı ihtiyaçları, onlara belirli durumlarla ilgili hikayeler anlatılarak bulunmaya çalışılmıştır. Bunun yanında kuram bireylerin içsel düşüncelerini, duygularını ve ihtiyaçlarını da belirlemeye çalışmıştır (Hanson, 1991, s.228).

Araştırmalara göre yüksek başarı güdüsü olan bireylerde görülen özellikler şu şekilde sıralanabilir;

1. Sorunlara çözümler bulmakta sorumluluk alabilecekleri iş ortamlarını tercih ederler. Çözüm şansa bağlı ya da dış değişkenler tarafından gerçekleşirse mutlu olmazlar. Örgüt bu tür bireylere değiştirme sorumluluğu ve belirli derecede sorumluluk vermelidir.
2. Yapılan işin zorluk derecesi önemlidir. Orta güçlükte işlere girişmek isterler. İş çok kolaysa tamamlamak için çok az istek duyarlar. Çok zor işlere de girişmekten kaçınırlar.

3. Bir işi yaparken ne kadar başarılı olduğunu anlamak için geribildirim almak isterler (Schultz &Schultz, 1990, s.321).

Başarı güdüsü kuramına dayanılarak, başarabileceğinin altında başarı gösteren ve bu düzeyle yetinen işgörenlerin daha fazla başarı elde etmek için güdülenebilecekleri savı ileri sürülmektedir (Aydın, 1993, s.85). Bu kurama göre çalışanlara orta güçlükte işler kapsamında sorumluluk verilirse ve süreçte geribildirim sağlanırsa iş doyum düzeyinin yükseleceği söylenebilir.

1.3.1.2. Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı

Abraham Maslow klinik gözlemlerinden yararlanarak insanlarda temel gereksinimlerin neler olduğunu saptamış ve bu kuramı ortaya koymuştur. Bu kurama göre gereksinimler bir sıradüzen oluşturur. İnsanda önce fizyolojik gereksinimler belirir. Bunlar bir ölçüde giderildikten sonra sırayla öteki gereksinimler ortaya çıkar. Buna ek olarak bir sonraki gereksinimlerin ortaya çıkması için bir önceki gereksinimin tamamen giderilmesi gerekmez (Onaran, 1981, s.15).

Maslow gereksinimleri beş temel kategoriye ayırmıştır. Bunlar fizyolojik gereksinimler, güvenlik gereksinmesi, sosyal gereksinimler, saygınlık gereksinmesi ve kendini gerçekleştirme gereksinmesidir. Fizyolojik gereksinimler yemek, barınmak, dinlenmek, uyumak gibi gereksinimlerdir. Bunlar giderilmedikçe diğer gereksinimler ortaya çıkamaz. Güvenlik gereksinmesi ise fizyolojik gereksinimler giderildikten sonra çalışma ortamında fiziksel güvenliğin sağlanması ve geleceğin güvence altına alınması olarak tanımlanabilir. Emeklilik ve sigorta işlemleri bunlara örnek olarak gösterilebilir. Sosyal gereksinme kapsamında ise sevilme, sevme, bir gruba girme, arkadaş edinme, ilişkileri geliştirme gibi duygusal ve toplumsal gereksinimler ön plana geçer. Saygınlık gereksinmesi ise iki alt bölüme ayrılır. Bunlardan birisi insanın kendine duyduğu saygıdır ve güçlü olma, başarı elde etme, olgunlaşma, ustalaşma, özgürlük gibi gereksinimleri kapsar. Saygınlık gereksiniminin diğer alt bölümü başkalarının saygısıdır ve tanınma, statü elde etme, önemli olma, üstün olma gibi gereksinimler bu alt bölümde yer alır. Bu gereksinimlerin karşılanması insana kendine güven, kendini değerli hissetme ve yeterli görme duyguları verir. Kendini gerçekleştirme gereksinimi ise insanda gizil olarak ne gibi yetenekler varsa, bu yetenekleri kullanma eğilimidir. Bu son basamağa kadar gelebilen bireyin yaratıcı ve yapıcı gücü ortaya çıkar. Ekonomik ve sosyal güvencesini sağlamış, toplum içinde belli bir statüye kavuşmuş, kişisel saygınlık sağlamış bir kişi artık özünde var olan fakat bazı sınırlamalar nedeniyle

ortaya çıkmayan isteklerini kişisel bütünlük içerisinde yerine getirebilecektir (Maslow, 1954, s.91).

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramı örgütlere uygulandığında ücret alt düzeyde bir ihtiyaç olarak değerlendirilebilir. Buna ek olarak örgütün çalışandan beklentileri ve çalışanın örgüte yönelik gereksinim ve beklentilerinin aynı oranda önemsendiği söylenebilir. Buna göre çalışanın örgütten beklentileri sosyal güvence, bir gruba ait olma ve kendini gerçekleştirme olarak sıralanabilir (Taşdelen, 2000, s.36).

Maslow'un kuramında gerek çalışma yaşamına uygulanmasında bazı belirsizlikler, yöntembilim açısından noksanlıklar olmasına, kuramın açık, kesin, ölçülebilir bir yapısı olmamasına karşın, kuramın yararlı yönleri olduğu söylenebilir. Örgütlerde daha demokratik, daha özgür bir ortamın yaratılmasında, örgütteki işlerin anlamlı bir duruma getirilmesi çalışmalarında, örgüt araştırmalarında yabancılaşma, özgürlük, sorumluluk gibi kavramların ele alınmasında etkili olduğu söylenebilir (Onaran, 1981, s.38).

Bu kurama göre çeşitli gereksinimler insan kişiliğinde basamaksal bir düzen meydana getirir. Bireyler sürekli bir doyumsuzluk içinde daha yüksek basamaklarda duyulan gereksinim ve isteklere ulaşmak için çaba harcarlar. Buna göre örgütlerin güdülenmenin ve buna bağlı olarak iş doyumunun birey canlı kaldığı sürece devam eden bir süreç olduğunu kabul etmeleri gerektiği söylenebilir.



Şekil 1.2. Maslow'a Göre İnsan Gereksinimlerinin Öncelik Sırası

Kaynak: Steerss, R. M., Porter L. W., Motivation and Workbehavior, McGraw-Hill Inc., New York, 1991.

1.3.1.3. ERG Kuramı

Alderfer'in ERG Kuramı, Gereksinim Hiyerarşisi kuramına oldukça benzemektedir. Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramındaki beş gereksinme düzeyi yerine ERG kuramında üç temel gereksinme belirlenmiştir. Bunlar varolma gereksinmesi, yakınlık gereksinmesi ve gelişme gereksinimleridir (Hanson, 1991, s.223).

Bu gereksinimler şu şekilde tanımlanabilir;

Varolma Gereksinmesi: Alt düzey gereksinimlerdir. Fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarını içerir. Bu gereksinimler ücret, iş güvenliği, lojman gibi değişkenlerle giderilebilir.

Yakınlık Gereksinmesi: Diğer insanlarla ilişkileri içerir. Duygusal destek, kabul, saygı ve ait olma yoluyla giderilebilir.

Gelişme Gereksinmesi: Bireyin kendisi ile ilgilidir. Kişisel büyüme ve gelişmeyi içerir. Bireyin kapasitesinin tamamını kullanmasıyla giderilir. Bu gereksinim Maslow'un kendini gerçekleştirme gereksinimini kapsar. Eğer iş değişim, özerklik ve yaratıcılık sağlıyorsa gelişme ihtiyacı karşılanır (Schultz&Schultz, 1990, s.324).

Bu kurama göre iş doyumunun sağlanabilmesi için gereksinimlerin sıra halinde ve sürekli olarak karşılanması gerektiği söylenebilir çünkü bir önceki sıralamada giderilmeyen bir gereksinme bir sonraki gereksinimin doyumu sağlama özelliğini yok edici bir özellik taşıyabilecektir.

1.3.1.4. Frederick Herzberg'in İki Faktör Kuramı

Herzberg'in iki faktör kuramı, insanların iki farklı gereksinmesinden yola çıkmaktadır. Bu gereksinimlerden birincisi fizyolojik gereksinimler olarak ikincisi ise psikolojik gereksinimler olarak nitelendirilebilir (Hanson, 1991, s.225).

Bu kuramın temeli 200 mühendis ve onlarla birlikte çalışan fabrika işçilerinden elde edilen bilgilerle oluşturulmuştur. Bu kişilerden işlerinde doyum sağladıkları ve sağlamadıkları durumları tanımlamaları istenmiştir. Bu kuramın varsayımlarına göre, çalışanın işyerinde kötümser olmasına, işten ayrılmasına ve doyumsuzluğa yol açan hijyenik değişkenlerle, işyerinde çalışanı mutlu kılan, işyerine bağlayan güdüleyici ve iş doyumunu sağlayan değişkenleri birbirinden ayırmak gerekmektedir. Hijyenik değişkenler şirket politikası ve yönetimi, teknik bilgi ve destek, yönetici ve astlarla ilişkiler, iş ortamının fiziksel koşulları, ücret ve maaş düzeyi ve istihdam güvenliği olarak sıralanmaktadır. Bunlar işin dışındaki çevreyle ilgili olduklarından dışsal değişkenlerdir. Güdüleyici ve iş doyumunu sağlayan değişkenler ise başarı, takdir, ilerleme, gelişme olanakları ve sorumluluk olarak sıralanmaktadır. Bu değişkenler işe yönelik ve işin içeriği ile ilgilidir. Hijyenik değişkenlerde

belirli bir sınırın altına düşülmesi çalışanın örgütten soğumasına yol açacaktır. Bu nedenle bu değişkenlerde bu sınıra dikkat edilmeli ve gerekli koşullar sağlanmalıdır. Hijyen değişkenlerde sağlanan artışlar çalışanı özendirilmeyecek ve iş doyumunu artırmayacaktır. Bunun için hijyen yani dışsal değişkenler üzerinde ısrar etmemek ve güdüleyici değişkenler olan içsel faktörleri harekete geçirmek söz konusu olmaktadır. O halde, hijyen koşullar sağlandıktan sonra güdüleyici ve doyum sağlayıcı içsel değişkenlerdeki her türlü artış çalışanı güdüleyici ve iş doyumunu sağlayan bir rol oynayacaktır. Şu halde, her iki cins faktör grubunun güdülemede ayrı bir yeri vardır (Herzberg, 1966, s.51).

Buna göre işyerinde bazı değişkenlerin varlığı iş doyumuna katkıda bulunmakta ancak bunların yokluğu doyumsuzluğa yol açmamaktadır. Bunun aksine belirli değişkenlerin yokluğu kötümserliğe ve doyumsuzluğa neden olmakta ancak çalışanın doyumunu sağlamamaktadır. (Eren, 2003 , s.568).

Sonuç olarak Herzberg'e göre işte doyum sağlamanın en geçerli yolu başarılı olmak ve sorumluluk taşımaktır. Bu kuramın iş doyumunda ekonomik değişkenlerin ve ücretin önemli olmadığını savunduğu söylenebilir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2001, s.145).

1.3.2. Süreç Kuramları

1960'lı yıllarda ortaya atılan süreç kuramları, güdülenme kavramına farklı bir bakış açısı getirmiştir. İçerik kuramlarına göre davranışlar doyurulmamış gereksinimler tarafından güdülenir. Süreç kuramlarında ise gereksinimlerin belirlenmesinden sonra davranışa dönüşme sürecinde bilişsel özellikler vurgulanmaktadır. Süreç kuramları güdülemeyi başlatan etkenlerle, davranışı başlatan etkenler arasında ayırım yapmaktadır. Buna göre insanların güdülleri, istek ve gereksinimleri güdülemeyi başlatır ve her insanda farklılık gösterir. Ancak davranış hareketi geçiren, yönlendiren ve sonuçlandıran etkenler tüm insanlarda ortaktır (Hanson, 1991, s.233).

Süreç kuramlarının insanın yapısına ilişkin varsayımları şunlardır;

1. İnsanları amaç yönelimli davranış göstermeye iten ödül beklentileridir.
2. İnsanlar çeşitli seçenekler arasında amaçlarını hayata geçirme yönünde en etkili seçeneği belirleme konusunda bağımsızdırlar.
3. Amaca yönelik davranışlar başarıyı sağladığı ölçüde güdülenmeyi sürdürür.
4. İnsanların davranışları, amaçlarının başarı ya da başarısızlıkla sonuçlandığına ilişkin algılarıyla sonlanır (Hanson, 1991, s.234).

Bu çalışmada süreç kuramlarından Amaç-Saptama kuramı, Eşitlik Kuramı ve Beklenti Kuramı incelenmiştir.

1.3.2.1. Amaç Saptama Kuramı

Edwin A. Locke ve Gary P. Latham tarafından geliştirilen Amaç Saptama Kuramında, insanların kendileri için saptadıkları amaçları başarmanın kendileri için ödül görevi görmesinin, insanları işe karşı güdülediği görüşü savunulmaktadır. Locke, kendisine yüksek amaçlar saptayan ya da başkaları için saptadığı yüksek amaçları kabul eden bireylerin, daha çok çalışacağını ve daha iyi performans göstereceğini ileri sürmektedir (Jewell & Siegall, 1990, s.323).

Amaçlar örgütte çalışanlar üzerinde yol gösterici ilkeler olarak etkili olurlar. Çalışanların davranışlarının nereye yönelmesi gerektiği, onlardan nasıl bir işbaşarımı beklendiği konusunda genel bir çerçeve çizerler. Ancak bu kuramdaki amaç sözcüğünden bu tür amaçları anlamamak gerekir. Buradaki amaçlar, bireylerin işleriyle ilgili olarak kendileri için saptadıkları amaçlardır. Bu amaçlar da ikiye ayrılabilir. Birincisi, örgüt, genel amaçlar çerçevesinde, her çalışana belirli amaçlar yükler. İkincisi, her çalışan da kendi özlem düzeyine göre kendisi için bir amaç saptayabilir. Bu iki amaç bir olabileceği gibi birbirinden ayrı da olabilir. Bu noktada kuram iki temel varsayıma dayanır. Birincisi çalışanın kendisi için koyduğu amaçlar davranışlarını yönlendirir. İkincisi ise örgüt verdiği özendiricilerle çalışanın amaçlarını etkilemeye ve örgüt amaçlarıyla ilişkili hale getirmeye çalışır (Onaran, 1981, s.138).

Örgütsel amaçların bireysel amaçlar üzerindeki etkilerini ve bu iki amacın birbirleriyle ilişkilerini bu kadar basit bir şekilde açıklamak yetersiz kalacaktır. Bu nedenle örgütsel amaçları belirlenmesine bireylerin katılma durumu, örgüt yöneticilerinin amaçlara ne ölçüde ulaşıldığı konusunda çalışanlara bilgi vermesi ve bireysel amaçların farkında olarak elde edilen başarılar ölçüsünde çalışanları ödüllendirmesi güdüleyici diğer bir değişken olacaktır (Eren, 2003, s.583).

Amaç saptama kuramına göre bireyin amaçları ile örgütün amaçları ne kadar çok örtüşürse iş doyum düzeyinin de o ölçüde yükseleceği söylenebilir.

1.3.2.2. Eşitlik Kuramı

Adams tarafından geliştirilen bu kurama göre bireyin güdülenmesi ve iş doyumunu işyerinde ne ölçüde eşitlik olduğu konusundaki algılamalarına bağlıdır. İş ortamında ne kadar çaba harcandığı ve bu çaba sonucunda ne kadar ödül alındığı karşılaştırılır. Bunun sonucunda

abalar karşılığında alınan ödül, diğerk çalışanların harcadığı çaba ve aldıkları ödülle kıyaslanır. Eğer alışan daha az ödül aldığını düşünüyorsa eşitsizlik ortaya çıkar. Bu durum kızgınlığa neden olur ve iş doyumunu olumsuz yönde etkiler (Schultz &Schultz, 1990, s.333).

İnsanlar boşlukta çalışmazlar, çalıştıkları ortamlarda karşılaştırmalar yaparlar. Bireylerin iş ortamında elde ettikleri değerler hakkında sahip oldukları adalet ve eşitlik duyguları iş doyumunu etkiler ve onları daha sonraki çalışmaları için güdüleyebilir. Eşitlik kuramı, insanların işte kendilerine eşit olarak davranılması arzusu ile gdlendikleri varsayımına dayanır (Yüksel, 1998, s.136).

Eşitlik kuramı, bireyin eğitim düzeyini, deneyimini, işteki becerisini, sorumluluk duygusunu, çabasını, yaşını ve buna benzer niteliklerini o bireyin katkıları olarak tanımlarken, ücret, iyi çalışma koşulları, iş güvencesi, yükselme olanakları, statü gibi ögeleri de örgütün çalışanlara verdiği ödüller olarak nitelendirmektedir (İncir, 1990, s.13). Ödül adaletinde bir denge aramanın esas olduğuna ilişkin görüşler, örgütlerdeki düşmanlık, kin, aşırı hırs ve ihtirasların ortaya koyduğu olumsuz etkilerin azaltılması yönünden önemlidir. Ancak bireylerin değer ve algılama yönünden çok değişik oldukları ve nesnel olmayan biçimde davrandıkları dikkate alınacak olursa, nesnel bir denge kurmanın zor bir hedef olduğu sonucuna varılacaktır. Bu nedenlerden dolayı da örgütlerde söz konusu olumsuz duygular ve bunların ortaya çıkardığı çatışmalar önlenememiştir (Eren, 2003, s.601).

Sonuç olarak bu kuramın örgütte iş doyumunu sağlayabilmenin önkoşulunu, çalışanların, örgütteki bireylere katkıları kapsamında eşit olarak davranıldığına inanmaları olarak tanımladığı sylenabilir.

1.3.2.3. Beklenti Kuramı

Beklenti Kuramı, iş yaşamında güdülenmede nc uzmanlardan Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın kuramlarından yola çıkılarak Victor Vroom (1964) tarafından geliştirilmiş bir kuramdır (Luthans, 1992, s.162).

Vroom güdülenmeyi, kişinin aradığı değerlerle, yani arzulama derecesi ile, belirli bir hareketin bu değerlere yol açma olasılığına ilişkin tahmininin çarpımı olarak tanımlamaktadır. Bir başka anlatımla buradaki arzulama derecesi, bireyin çeşitli sonuçlar arasında belli bir sonucu seçme nedeninin şiddetini yansıtır. Arzulama derecesi, işğrenin tecrübelerine ve benliğine dayalı olarak ortaya çıkar ve bireyden bireye değişiklik gösterir (Balı, 1988, s.74).

Vroom'a göre iş doyumunu ve performansı oldukça farklı faktörler neden olmaktadır. İş doyumunu çalışanın elde ettiği ödüllerden etkilenmekte, performans düzeyi ise ödüllerin kazanılmasına esas olan faktörlerden etkilenmektedir. Vroom modeli, bireyin kazanç

beklentisinin yüksek olacağını tahmin edebildiği durumlarda çalışmayı tercih edeceğini savunmuştur (Vroom, 1970 ,s.58).

Vroom'un beklenti kuramı Lawler ve Porter tarafından genişletilmiş ve ayrıntılı bir model haline getirilmiştir. Lawler ve Porter'a göre çalışanların işlerinde gösterdikleri çabayı belirleyen iki etken bulunmaktadır. Bunlar ödüllerin çalışanların güvenlik, sosyal kabul görme, otonomi ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini doyurmasına bağlı olarak değeri ve ödüllerin çalışanlar tarafından algılandığı biçimiyle çabaya değme olasılığı, yani çalışanların çaba ve ödül arasındaki ilişkiler konusunda beklentileridir. Böylece ödüllerin değeri ne kadar büyük ve gösterilen çabaya değer olarak algılanırsa, edim için o kadar çok çaba gösterilecektir. Ancak çaba tek başına yeterli değildir. Çaba arzu edilen edimi ortaya koyabilmek için etkili olmak durumundadır. Buna ek olarak çabanın yanı sıra görevsel edimi etkileyen iki değişken söz konusudur. Bunlar yetenek ve rol algılarıdır. Yetenek bireysel özellikleri, rol algısı ise çalışanın görevi olarak gördüğü etkinlikleri ifade eder. Bu noktada amaç rol algısıyla örgüt amaçlarının uyumlu olmasıdır (Lawler & Porter, 1967, s.20).

Örgütlerin çalışanların beklentilerini belirlemek ve onları güdülemek için kullandıkları değişik yöntemler bulunmaktadır. Beklentileri belirleyebilmenin yollarından birisi, çalışanları beklenen üretim düzeyi konusunda bilgilendirmek ve bunun yüksek ücrete ulaşmak için olduğunu söylemek olabilir (Hanson, 1991, s.237).

Bu kurama göre bireyler, sonuca ulaşma beklentisi yüksek olan ve arzulanan amaçlar için çaba harcarlar. Örneğin bir çalışan terfi etmek istiyor ve bu amaca ulaşmak için çok çalışıyorsa ve terfi edeceğine de inanıyorsa, bu birey güdülenmiştir ve amaca ulaşmak için gerekli çabayı harcayacaktır (Akat, Budak ve Budak, 1999, s.210). Bu bireyin iş doyum düzeyinin de yüksek olacağı söylenebilir.

II. BÖLÜM

İŞ DOYUMU VE İŞ DAVRANIŞLARI

Dünyadaki değişim ve gelişim sonucunda örgütler için rekabet kavramı, geleneksel dar kalıplara sığdırılmış tanımlamasının ötesinde bir şeyler ifade etmeye başlamıştır. Esas itibariyle, rekabet stratejileri, dengeli ücret politikası ve verimlilik ilişkisini aşarak, yüksek üretim kalitesi, ürün çeşitlemesi, yaratıcılık ve pazarda hızlı hareket edebilme gibi yeni süreçleri kapsamaya başlamıştır. Böylece, yeni rekabet anlayışı beraberinde insan kaynakları politika ve uygulamalarında önemli bir örgütsel değişimi getirmiştir. Bu noktada işletmelerin başarılı örgütsel yaşam evreleri geçirmelerinin, insanın artan önemini dikkate alınması şartına bağlı olduğu görülmektedir. (Storey & Sisson; 1993, s.1)

Çalışma ortamını bireylerin içinde bulundukları duygu atmosferi olarak tanımlamak da mümkündür. Bireylerin başarılarını, verimliliklerini, performanslarını ve bunun gibi birçok faktörü değerlendirirken bu atmosferi iyi gözlemlemek gerekir (Muchinsky, 2000, s.801). Bireylerin iş yaşamlarındaki davranışlarını incelemek üzere yapılan birçok çalışma, aslında bu duygu atmosferinin tanımlanması üzerine yapılan araştırmalardır. Günümüzde örgütsel ve endüstriyel psikolojinin gelişimi ile çalışanların davranışlarını duygusal, sosyal ve psikolojik olarak etkileyen tüm değişkenler ve iş yaşamları üzerine etkileri ortaya konulmaya çalışılmaktadır (Renaud, 2002, s.139). Çalışmanın bu bölümünde de çalışanlar üzerinde etkili değişkenlerden biri olan iş doyumuyla ilişkili iş davranışlarından devamsızlık, yabancılaşma ve işgücü kavramlarına yer verilmiştir.

2.1. İş Doyumu ve Devamsızlık

İş doyumunu elde edemeyen ve mutsuz olan bireylerin işe karşı eğilimleri az olmaktadır. Bu çalışanlar sık sık işe geç gelmekte ya da devamsızlık yapmaktadırlar. Waters ve Roach (1971) çalışmaları daha az doyum elde edenlerin, daha çok doyum elde edenlere göre iş devamsızlık davranışını daha fazla gösterdiklerini belirlemiştir (Çetinkanat, 2000, s.4).

Herzberg 1957 öncesi çalışmalardan seçmiş olduğu 13 araştırmadan 12'sinde iş doyumsuzluğu ile iş devamsızlık arasında ilişki bulmuştur. Bir sonraki inceleme, genellikle bu ilişkiyi doğrularken, kanıtları kesin olarak ortaya koyamamıştır (Bingöl, 1998, s.283).

İşe devamsızlıkla ilgili bir araştırmada doyumla devamsızlık arasındaki ilişkinin kaybolduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçları, yaşamlarını devam ettirmek için işin çok önemli olduğu durumlarda, moralleri çok düşük ya da yüksek olsa da, bireylerin işe devam

ettiklerini göstermektedir. Bu araştırmalar göz önüne alındığında işe devamsızlık edenlerde işe doyumsuzluğu olduğunu ileri sürmek zorlaşmaktadır (Günbayı, 2000, s.12).

Buna ek olarak, işe doyumunun daha az devamsızlıkla ilişkisi olduğu kesinlikle kabul edilmektedir. Kronik biçimde işe geç kalma, işe başlamada gecikme ve işten erken ayrılmaların nedenleri işe doyumsuzluğuna bağlanmaktadır. İşlerinden tatmin olmayan işgörenlerin devamsızlıklarının daha fazla olduğu bilinmektedir (Tosunoğlu, 1998, s.23).

2.2. İş Doyumu ve Yabancılaşma

İş doyumunu ile ilgili bir diğer kavram yabancılaşmadır. İşlerin karmaşıklaşması, ilişkilerin yüzeyselleşmesi ve işlerde uzmanlaşmaya önem verilmesi, çalışanın kararlara katılamaması ve tek başına örgüt içinde bir anlam taşımadığı konusu bireyi işinde doyumsuzluğa götürmektedir. İş doyumsuzluğu ise bireyin algılarını etkiler ve birey işindeki koşulları daha olumsuz şekilde algılamaya başlar. Bunun sonucunda birey işten gittikçe uzaklaşır ve yabancılaşır (Aybar, 1995, s.15).

Çalışılan işteki rutinlik ve monotonluk örgüte karşı yabancılaşmayı da beraberinde getirir. Monotonluk çalışan için işten diğer bir iře geçme olanağını vermezken, terfi için fark edilebilecek ayrıcalığı olan bir özellik de göstermez. Bu konumda bulunan bir çalışanın sıradan bir çalışan olarak görölmesi, yaptığı iře bir anlam verememesi, örgütün bir parçası olduğu duygusunu kaybetmesine yol ačtıėı, bunun sonucunda da iře doyumunun azaldığı ve iře, örgüte yabancılaştığı çeşitli araştırmalarda ortaya çıkarılmıştır (Telman, 1988, s.103).

2.3. İş Doyumu ve İşgücü Devri

İşten ayrılmalara yol ačan etkenlerden birisi de iře doyumsuzluğudur. İř doyumsuzluğu yükseldiğinde, işten ayrılmalar genellikle artmakta ve çalışanlar doyum sağlayamadıkları işlerden ayrılarak, daha uygun bir iře aramaktadırlar (Mathis & Jakson, 1991, s.91).

Tablo 2.1. İşten Ayrılmaya Neden Olan Değişkenler

Dış Değişkenler	İşle İlgili Değişkenler	Kişisel Özellikler
Daha uygun iş olanaklarının bulunması. İşsizlik oranının düşük olması.	Düşük ücret. İş doyumunun düşük olması. İş başarısının düşük olması. İşte belirsizliğin fazla olması.	Yaşın genç olması. İşe yeni başlanmış olması. Eğitim seviyesinin yüksek olması. Beklentilerin karşılanamaması.

Kaynak: Mathis, R.L. and Jakson, J.H., Personel Human Resources Management, West Publishing Company, New York, 1990.

İşgücü devri ile iş doyumunu arasındaki ilişki, iş doyumunu ile işe devamsızlık arasındaki ilişkiden daha güçlüdür. İş gücü piyasasının koşulları, alternatif iş fırsatları hakkındaki beklentiler, örgütte işinde kalabilmesi hakkının genişlemesi gibi diğer faktörler, çalışanın mevcut işini terk etme kararı üzerinde önemli sınırlayıcılardır. Ancak bu faktörler veri kabul edildiğinde de, iş doyumunu ile işten ayrılma arasında açık ilişki bulunmaktadır (Budak, 1999, s.54).

İş doyumunu ile iş değiştirme arasındaki ilişkinin bireysel değişkenlere fark gösterdiği de araştırılmıştır. Erkeklerde genellikle iş değiştirmedeki doyumsuzluk nedeni ücret iken, kadınlarda iş değiştirmedeki iş doyumsuzluğu nedeni çalışma koşulları olmuştur. Üç yıldan fazla iş doyumsuzluğundan işten ayrılanların ayrılma nedeni ücret değil, işe ilgisizlik ve anlamlı bir iş yapmamak olmuştur (Günbayı, 2000, s.11).

Vroom tarafından incelenen 7 çalışmada, iş doyumunu ile iş gücü devri arasında tutarlı bir olumsuz korelasyon olduğu bulunmuştur. Bir işgörenin doyumunu ne kadar yüksek olursa, onun işten ayrılma olasılığı da o kadar çok olur. Herhangi bir örgütteki çalışanların devrinin yüksek maliyeti açısından, bu bulgunun önemi yöneticiler için uyarıcı olmalıdır (Vroom, 1970 ,s.64).

III. BÖLÜM

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde iş doyumu ile ilgili yapılan yurt içi ve yurt dışı çalışmalara yer verilmektedir.

1.1.Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Özdayı (1990) tarafından yapılan çalışmada Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi yapılmıştır. Araştırma İstanbul İl sınırları içindeki resmi ve özel liselerde çalışan 1134 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Minnesota İş Doyum ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre özel liselerde çalışanların resmi liselerde çalışanlara göre doyum ve stres düzeyleri yüksek bulunmuştur. Her iki grupta da en çok doyum sağlayan değişkenlerin içsel değişkenler olan kişileri yönlendirme, başkaları için bir şeyler yapabilme, bağımsız çalışabilme, olduğu saptanmıştır. Araştırmada takdir edilme ve yaratıcılık değişkenlerinin kadın öğretmenlerde daha çok doyum sağladığı bulunmuştur.

Sabancı (1999) tarafından yapılan çalışmada İlköğretim Okullarındaki Ödül Sisteminin Öğretmenler ve Müdür Yardımcıları İçin Önem Derecesi, Gereksinimleri Karşılama ve İş Doyumu Sağlama Düzeyi incelenmiştir. Çalışmada Ankara ilinin 8 ilçesinde görev yapan ve evren olarak alınan 288 okul müdüründen 121'i, 1088 müdür yardımcısından 251'i, 11598 öğretmenden 354'ü ve İlköğretim Teftiş Kurulunda görev yapan 185 müfettişten 78'i örneklem olarak alınmıştır. Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından oluşturulan anket kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre ödül sistemi, öğretmenlerin çaba ve performanslarını değerlendirebilecek etkili bir güdüleme süreci sağlayamamaktadır. Bununla birlikte öğretmenler ve yöneticiler arasında görüş farklılıkları bulunmaktadır.

Şahin (1999) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim okullarında görevli personelin iş doyum düzeyleri incelenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına öğretmenlerin genel iş doyumları düzeyleri, 'kısmen' düzeyinde bulunmuştur. Buna ek olarak öğretmenlerin mezun oldukları okullara, kıdemlerine, cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında önemli farklar bulunmuştur.

Varlık (2000) tarafından yapılan çalışmada Ankara ilindeki Devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu incelenmiştir. Çalışmada iki bölümden oluşan bir anket kullanılmıştır. Anketin birinci kısmı bireysel değişkenlerle ilgili soruları, ikinci kısmı ise iş doyum düzeyini ölçmek için kullanılan Minnesota iş doyum ölçeğinin kısa

formunu içermektedir. Araştırma sonuçlarına göre ölçülen yirmi alt boyuttan onaltısında fark olduğu ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin devlet okullarında çalışan öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin bir tek 'mesleki güvence' alt boyutunda iş doyum düzeylerinin özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden yüksek olduğu görülmüştür.

Bıçakçılar (2002) tarafından İzmir İlinde yapılan çalışmada liselerin ve yöneticilerinin özelliklerine göre iş doyum düzeylerinin önemli farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu çalışmada bağımlı değişken olarak eğitim yöneticilerinin iş doyum düzeyleri, bağımsız değişken olarak da bireysel özellikleri ve çalıştıkları liselerin özellikleri ele alınmıştır. Ölçme aracı olarak liselerin ve yöneticilerin özellikleri anketi ve Minnesota iş doyum ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yöneticilerin bireysel özellikleri ve çalıştıkları liselerin özellikleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Öztürk (2002) tarafından İstanbul İlinde Yapılan çalışmada Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş doyumunu ölçülmüştür. Araştırmada Minnesota iş doyum ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş doyumunu elde edemediği maddeler ücret politikası, iş içinde yükselme imkanı, yöneticinin emrindeki kişileri yönetim tarzı ve çalışma koşulları olarak sıralanmıştır. Yeterli düzeyde doyum elde edilen maddeler ise her zaman meşgul etmesi, yetenekleri kullanma şansını vermesi, kişilere ne yapacaklarını söyleme imkanı tanınması, başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı sunması şeklinde belirlenmiştir.

Çardak (2002) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ile stresle başa çıkma yolları incelenmiştir. Araştırmada veriler İş Doyum Ölçeği ve Stresle Başa Çıkma Ölçeği aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre iş doyumunu ile yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum ve ekonomik düzey arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bunlara ek olarak stresle başa çıkma ile, cinsiyet, kıdem, medeni durum ve ekonomik düzey arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Uyan (2002) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin iş değerleri, kişilik özellikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel eğitim kurumlarında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Minnesota iş doyum ölçeği kısa formu ve iş değerleri ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş tatmini, iş değerleri ve kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Işıklar (2002) tarafından yapılan çalışmada lise dengi ve ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyumu, tükenmişlik ve empatik eğilimleri arasındaki ilişkiler bazı değişkenler açısından incelenmiştir. Verilerin toplanmasında tükenmişlik envanteri, iş doyum envanteri ve empatik çatışma eğilimleri envanteri kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılık gösterdiği görülmüştür.

Demirci (2003) tarafından yapılan araştırmada Öğretmenlerin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişki ölçülmüştür. Araştırmanın örneklemini Eskişehir, Ankara, İstanbul, Bursa, Gümüşhane, Rize, Giresun ve Trabzon'da görev yapan 360 öğretmen den oluşmaktadır. Araştırmada veriler üç araç ile toplanmıştır. Bunlar Beş Faktör Kişilik Ölçeği, İş doyum Ölçeği ve bilgi toplama formudur. Araştırmanın sonuçlarına göre kişilik özellikleri kişinin işindeki doyumunu belirlemektedir. Buna ek olarak kişilik özellikleri ve iş doyumunun medeni durum ile ilişkili olmadığı bulunmuştur. Cinsiyet değişkeninin kişilik özelliklerinde ve iş doyumunda etkisinin bulunması da araştırmanın bir diğer sonucudur.

1.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Avi-Itzhak (1988) tarafından yapılan araştırmada anaokulu öğretmenlerinin gereksinimlerinin, kişiliklerinin ve örgütsel faktörlerin iş doyumuna etkisi incelenmiştir. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi kuramına dayanılarak güvenlik, sosyal ihtiyaçlar, saygı ve kendini gerçekleştirme değişkenleri ile iş doyumu arasındaki ilişki ölçülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre kendini gerçekleştirme ve iş doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre kendini gerçekleştirme gereksinimini karşılayabilen çalışanların iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Buna ek olarak araştırma sonucunda öğretmenlerin kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerinin iş doyum düzeyini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Yaş, tecrübe ve iş doyum arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre yaşı ve tecrübesi fazla olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin de yüksek olduğu belirlenmiştir.

Ostroff (1992) tarafından yapılan araştırmada İş Doyumu, Tutumlar Ve Performans Arasındaki İlişki ölçülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre iş doyumunun ve işe karşı geliştirilen tutumların örgütsel performansı etkilediği bulunmuştur. Buna göre iş doyum yüksek olan ve işe karşı olumlu tutumlar geliştiren çalışanların iş performansların yüksek olduğu görülmüştür.

Fusillo (1994) tarafından yapılan çalışmada işe yabancılaşma, iş koşulları ve iş doyumu arasındaki ilişki ölçülmüştür. Araştırmada evreni Georgia Üniversitesi çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların karara katılabilmesinin ve özerkliğin iş doyum düzeyini yükselttiği bulunmuştur. Buna ek olarak açık bir ödül sisteminin, ücret artışının ve yönetici ile kurulan olumlu iletişimin işe yabancılaşmayı azalttığı ve iş doyum düzeyini yükselttiği görülmüştür.

Oshagbemi (1994) tarafından yapılan araştırmada İngiltere Üniversitelerinde Görevli Öğretim Üyelerinin İş Doyumu ölçülmüştür. Araştırmada İngiltere’de bulunan çeşitli üniversitelerden 554 öğretim üyesine iş doyumunu ölçen bir anket uygulanmıştır. Araştırmada değişken olarak öğretme, araştırma yapabilme, yönetim, ücret, terfi, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler ve çalışma şartları kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretim üyelerinin ücret ve terfi değişkenlerinde iş doyum düzeylerinin düşük olduğu, diğer değişkenler kapsamında elde edilen iş doyum düzeyinin ise yüksek olduğu belirlenmiştir.

Dinham ve Scott (1996) tarafından yapılan araştırmada Öğretmenin Doyumu, Güdüleme ve Sağlık arasındaki ilişki ölçülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlik rolüne odaklanan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu, bununla birlikte öğretmen ve yönetici sorunlarına odaklananların iş doyum düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte yönetici konumunda bulunmanın iş doyumunu artırdığı görülmüştür. Bu araştırmanın diğer bir sonucu yaşlı olmanın iş doyum düzeyini olumlu yönde etkilemediği sağlamadığı ve aynı okulda uzun süre görev yapmanın iş doyum düzeyini düşürdüğüdür.

Pagano (1997) tarafından yapılan çalışmada İl Merkezinde Yer Alan Okullarda Öğretmenliğin Mesleğe Yeni Başlayan Öğretmenlerin Kariyerlerindeki İş Doyum Düzeyini Nasıl Etkilediğini Boylamsal olarak incelemiştir. Araştırmanın evrenini Newjersey Üniversitesi’nin Eğitim Fakültesi mezunları oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre iş doyum düzeyi artan öğretmenlerin işlerine bağlı oldukları, gençlerle çalışmaktan hoşlandıkları, kendilerinden ne beklendiğini bildikleri ve il merkezinde büyümüş oldukları belirlenmiştir. Buna ek olarak iş doyum düzeyi düşen öğretmenlerin öğrencileri isteksiz ve saygısız olarak gördükleri ve çalıştıkları okulun yöneticilerinden yeterli desteği alamadıklarını düşündükleri görülmüştür.

IV. BÖLÜM

KISMİ ZAMANLI GEÇİCİ ÖĞRETİCİLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA

4.1. Problem Durumu

İş, insan yaşamının önemli bir kısmını kapsar. İnsanlar, uyanık kaldıkları sürenin büyük bir kısmını bir 'iş' yaparak geçirirler. Eğer yapılan iş, bireyin istediği gibi sonuçlandıysa birey bundan doyum elde eder. Sonuç beklenen düzeyde ve bireyin istediği gibi değilse iş doyumundan söz etmek pek olası değildir. Örgütsel ortamda, insanların yaptıkları işten doyum ya da doyumsuzluk elde etmeleri birçok etkene bağlıdır ve örgütlerdeki insan gücünün etkili kullanılıp kullanılmadığının bir göstergesidir (Çetinkanat, 2000, s.47).

Her birey örgüt amaçlarını gerçekleştirmenin yanı sıra, örgüte kendi beklentilerini ve gereksinimlerini karşılamak için girer. Bu beklenti ve gereksinimlerin karşılanmaması, örgütte verim düşüklüğüne, işten ayrılmalara ve kazalara sebep olur. Bu nedenle birey gereksinimlerinin göz ardı edilmemesi, tam tersine bunların giderilmeye çalışılması çağdaş bir yaklaşımdır (Çelik, 1987, s.11).

Birey ve toplum karşılıklı etkileşim içerisinde. Toplum bireyi biçimlendirip yönlendirebilirken, birey de toplumu yönlendirebilir. Toplumun değişmesi toplumsal değerlerin değişmesi ile mümkündür. Bunun yolu ise bireylerin değerlerini değiştirmektir. Bireylerdeki bu değişim ise eğitim aracılığıyla olabilmektedir (Russell, 1983, s. 13).

Toplumun eğitim kavramı ve hizmeti ile özdeşleştirdiği örgütler okullardır. Bütün eğitim sistemlerinde, temel üretim sistemi okuldur. Üzerindeki tüm üst sistemlerin varlık nedeni olan okullar, eğitim sisteminin en işlevsel parçasıdır. Eğitim sisteminin diğer parçaları, okulu yaşatmak için vardır. Öte yandan okul, üretim alanı sınırları belli, ilk düzeyde, kritik ve somut bir örgütlenmedir (Açıkalın, 1997, s.2). toplumsal sistem içerisinde yer alan her örgütün insan yaşamı üzerinde değişik etkileri olmaktadır. Ancak aile dışında hiçbir toplumsal kurum, bireyler ve bireylerin gelecekleri üzerinde okullar kadar etkili olamamaktadır (Bloom, 1995, s.225). Okul dediğimiz örgütün en önemli ve açık özelliği, üzerinde çalıştığı hammaddeyi toplumdan gelen ve topluma giden insan oluşudur. Böylece, okulun birey boyutu kurum boyutundan daha duyarlı, informal yönü formal yönünden daha ağır, etki alanı yetki alanından daha geniştir. Bu nedenlerle okul ortamında davranış bilimleri ve insan ilişkilerinin yeri büyük önem taşır (Bursalıoğlu, 2000, s.33).

Yönetim, insanın önemli olduğunun fark edilmesinden bu yana daha karmaşık bir hal almaya başlamıştır. Yönetimin tanımına göre işleri insanlar yapmaktadır ve bu sebeple insan ilişkileri kavramı benimsenmektedir (Haimann, 1992, s.14). Sistem özelliği gösteren okullarda her parçanın, her birimin ya da görevlinin sistemin işleyişinde bir rolü vardır. Yönetim açısından okulun en kritik ögesi, sistem olarak en önemli parçası eğitici personeldir (Açıkalın, 1997, s.32).

Eğitimin niteliğinin yükseltilmesinde bireyin ve toplumun geliştirilmesinde öğretmen önemli rol oynar. Bilim ve teknolojideki hızlı değişme ve gelişmeler, toplumun yapısını da hızla değiştirmekte, bunlara bağlı olarak da eğitimin amaçlarında, yöntemlerinde ve öğretmenlerin rollerinde de değişmeler olmaktadır. Öğretmenlerin bilginin tanımlanmasındaki ve değerlendirilmesindeki sorumlulukları giderek artmaktadır (XI. Milli Eğitim Şurası, 1991, s.147). İyi öğretmen olma, eğitim öğretimde başarıdan zevk alma, stres dolu okul ortamına karşı dayanıklı olma, hem okul içinde hem de okul dışında başkalarıyla iletişim kurabilme, eğitim sorunlarını çözebilme, güç eğitim koşullarının yerine getirilmesinde öğrencilere ve anne-babalarına önerilerde bulunma, sorumlu ve tutarlı olma anlamındadır. İyi öğretmen olma, meslek hakkında düşünme, sürekli olarak kendini mükemmel yapma, yansıtıcı bir eğitimci olma ve iyi bir öğretmen olma arzusunu taşıma demektir (Sünbül, 2003, s.245). Bir öğretmenin bu özellikleri taşıyabilmesi ve hayata geçirebilmesi için işinden doyum sağlaması gerektiği söylenebilir.

Türk Milli Eğitim Sisteminde öğretmenler çeşitli unvanlarla görev yapmaktadırlar. Bu duruma örnek olarak kadrolu öğretmenler, vekil öğretmenler sayılabilir. Bu unvanlardan birisi de kısmi zamanlı geçici öğreticilik unvanıdır. 2005-2006 öğretim yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesi kapsamında görev yapan kısmi zamanlı geçici öğreticiler, 2006-2007 öğretim yılında 31/3/2006 tarih ve 26125 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5473 sayılı Kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değiştirilen 4 üncü maddesinin B bendi kapsamında görev yapmaya başlamışlardır. 4/C bendi geçici personeli tanımlamakta ve bir yıldan az süreli ve mevsimlik görevleri kapsamaktadır. 4/B bendi ise sözleşmeli personeli tanımlamaktadır. Bu bende göre sözleşmeli personel kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

Bu değişiklikle birlikte kısmi zamanlı geçici öğreticilerin sözleşme süresi on aydan on iki aya çıkarılabilmektedir.

Kısmi zamanlı geçici öğretici olarak atanabilmek için 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin A bendindeki genel şartlara ek olarak mezun olduğu programın atanacağı alana uygun olması, bakanlıkça veya YÖK ile işbirliği içinde açılan tezsiz yüksek lisans, pedagojik formasyon ve öğretmenlik sertifikası programlarından birini başarıyla tamamlamış olmak, sağlık durumunun Türkiye'nin her yerinde öğretmenlik yapmasına uygun olduğunu Sağlık Kurulu Raporu ile belgelendirmek, kırk yaşından gün almamış olmak, Kamu Personel Seçme Sınavında alanı itibariyle bakanlıkça belirlenen taban puan ve üstünde puan almış olmak özel şartları aranmaktadır.

Bu çalışmada yeni bir uygulama kapsamında görev yapan kısmi zamanlı geçici öğreticilerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Çalışma sonucunda kısmi zamanlı geçici ğreticilik uygulamasının iş doyumunu bakımından iyileştirmeye açık yönlerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

4.2. Problem Cümlesi

Kısmi zamanlı geçici öğreticilerin iş doyum düzeyleri nedir?

4.3. Alt Problemler

1. Kısmi zamanlı geçici öğreticilerin iş doyum düzeyleri nedir?
2. Kısmi zamanlı geçici öğreticilerin iş doyum düzeyleri arasında cinsiyete göre farklılık var mıdır?
3. Kısmi zamanlı geçici öğreticilerin iş doyum düzeyleri arasında mezun olunan fakülte ve bölüme göre farklılık var mıdır?
4. Kısmi zamanlı geçici öğreticilerin iş doyum düzeyleri arasında görev yapmakta oldukları branşa göre farklılık var mıdır?
5. Mezun oldukları bölüm farklı olduğu halde görev yapmakta oldukları branş aynı olan kısmi zamanlı geçici öğreticilerin iş doyum düzeyleri arasında farklılık var mıdır?

4.4. Araştırmanın Önemi

20. yüzyılda yönetimin en önemli ve eşsiz katkısı, beden işçisinin verimliliğini elli kat artırmasıdır. Yönetimin 21. yüzyılda yapması gereken en önemli katkı da benzer şekilde, bilgi işinin ve bilgi işçisinin verimliliğini artırmak olacaktır. Çünkü 20. yüzyılda örgütlerin en

değerli varlığı üretim donanımıyken, 21. yüzyılda ise en değerli varlık bilgi işçileri ve bilgi işçilerinin verimlilikleri olacaktır (Drucker, 1999, s.151). 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda 'bilgi toplumuna dönüşümün sağlanarak dünya hasılasından daha yüksek oranda pay alınması, toplumsal yaşam kalitesinin yükseltilmesi, bilim ve uygarlığa katkı ile bölgesel ve küresel düzeylerdeki kararlarda etkin söz sahipliği uzun dönemli gelişme stratejimizin nesnel amaçlarını oluşturmaktadır' ifadesi yer almaktadır (2001, s.21). Bu amaçlara ulaşabilmenin en önemli adımlarından birisi de eğitim ve eğitimdeki personel politikalarıdır. Bu araştırmanın Türk Eğitim Sistemi'nde yeni bir uygulama olan kısmi zamanlı geçici öğreticilik unvanına sahip eğitimcilerin iş doyum düzeylerini ölçerek eğitimdeki personel politikalarının çıktılarını değerlendirme noktasında veri sağlaması beklenebilir.

4.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma Antalya ilinde 2005-2006 öğretim yılında ilköğretim okullarında görev yapan Kısmi zamanlı geçici öğreticilerin görüşleri ile sınırlıdır.

2. Kısmi zamanlı geçici öğreticilikle ilgili yasal düzenlemelerde değişiklikler yapıldığı için bu araştırma 2005-2006 öğretim yılındaki yasal düzenlemelerle sınırlıdır.

4.6. Araştırma Yöntemi

Bu bölümde, araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracına ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

4.6.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen varolan bir durumu, varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 1999, s.77).

4.6.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni Antalya ili sınırları içerisinde görev yapan kısmi zamanlı geçici öğreticilerdir. Araştırmanın örneklemini evrenin bütünüdür. Antalya İli sınırları içerisinde görev yapan kısmi zamanlı geçici öğreticilerin İl merkezi ve ilçelere göre dağılımı Tablo 4.1'de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Antalya İli Sınırları İçerisinde Görev Yapan Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilerin İl Merkezi Ve İlçelere Göre Dağılımı

İlçe Adı	Öğretici Sayısı
MERKEZ	132
AKSEKİ	11
ALANYA	48
DEMRE	6
ELMALI	7
FİNİKE	13
GAZİPAŞA	16
GÜNDOĞMUŞ	15
İBRADI	2
KAŞ	12
KEMER	7
KORKUTELİ	7
KUMLUCA	16
MANAVGAT	29
SERİK	19
TOPLAM	340

4.6.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla Dawis, Weiss, England, Lofquist tarafından geliştirilen Minnesota İş doyum Ölçeğinin Kısa Formu kullanılmıştır. Weiss, England, Lofquist tarafından geliştirilen ölçeğin uzun formu 100 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin uzun formunda altı alt bölüm bulunmaktadır. Bunlar; çalışma koşulları, yönetim-denetim biçimi, iş arkadaşları, ücret ve ödemeler, işe karşı duyarlılık ve genel iş doyumudur. Ölçeğin kısa formu, uzun formunda yer alan iç ve dış doyum faktörlerinden oluşan doyum durumları ile ilgili maddeler birleştirilerek geliştirilen 20 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeğin kısa formu Baycan tarafından (1985) Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha=0,77). Baycan (1985), Oran (1989), Görgün (1995) Bayraktar'da (1996), Varlık (2000) ve Uyan (2002) çalışmalarında bu ölçeği kullanmışlardır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel iş doyum boyutlarında

belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. İçsel doyum boyutunda 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. maddeler yer alırken, dışsal doyum boyutunda 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, ve 19. maddeler yer almaktadır. Genel doyum boyutu içsel ve dışsal doyum boyutunun birlikte ele alınmasından doğmakta, bu nedenle de tüm maddeleri içermektedir. İç faktörler etkinlik, serbestlik, değişiklik, sosyal statü, ahlaki değer, tanınma, kendi kendine bir şeyler yapabilme, otorite, yetenekleri kullanma, sorumluluk, yaratıcılık ve başarı olarak sıralanabilir. Dış faktörler de ilerleme, yönetim politikası ve pratiği, çalışma arkadaşları, güvence, ücret, yönetici- insan ilişkileri ve yöneticilerin teknik yeterliği olarak sıralanabilir. Bu sınıflamada iç faktörlerin Herzberg'in kuramında yer alan birinci derecedeki güdüsel değişkenleri içerdiği söylenebilir. Buna ek olarak dış faktörler de Herzberg'in Hijyen faktörlerinin karşılığı olarak görülebilir.

4.6.4. Verilerin Toplanması

Anket, Antalya ili merkezinde ve ilçelerinde görev yapan kısmi zamanlı geçici öğretmenlere uygulanmıştır. Bu amaçla kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin görev yerleri Antalya Milli Eğitim Müdürlüğü'nden sağlanmıştır. Merkezde görev yapan kısmi zamanlı geçici öğretmenlere okul ziyaretinde bulunulmuş, ilçelerde görev yapan kısmi zamanlı geçici öğretmenlere ise Antalya Milli Eğitim Müdürlüğü kanalıyla ulaşılmıştır. Antalya Milli Eğitim Müdürlüğü kayıtlarına göre 2005-2006 öğretim yılında Antalya İli merkezine ve ilçelerine atanan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin bir kısmının görevine başlamadığı, başlayanların bir kısmının da anketin uygulandığı Şubat ayına kadar görevinden ayrıldığı gerek okul ziyaretleriyle gerekse ilçelerden gelen resmi yazılarla belirlenmiştir. Bu nedenle tablo 4.1.'de de görüldüğü gibi Antalya Milli Eğitim Müdürlüğü kayıtlarına göre Antalya İli merkezinde ve ilçelerinde görev yaptığı tespit edilen 340 kısmi zamanlı geçici öğretmenden 144'üne ulaşılarak veriler toplanmıştır.

4.6.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı'ndan (SPSS) yararlanılmıştır. Analizde anlamlı fark olup olmadığının anlaşılması için iki grubun karşılaştırıldığı durumlarda t-testi, ikiden fazla grup karşılaştırıldığında tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Grupların evren ortalamaları için en az iki grup arasında anlamlı bir fark bulunduğu, bu farkın ve farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması amacıyla çoklu karşılaştırma (post-hoc) testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Puanların normallik varsayımının karşılanamadığı durumlarda Mann Whitney U Testi kullanılmıştır.

Birinci alt problem olan kısmi zamanlı öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma puanları kullanılmıştır.

İkinci alt problem olan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için t-testi kullanılmıştır. Bu noktada her iki gruptaki ölçümlerin dağılımlarına ait varyansların eşitliği Levene F Testi ile incelenmiştir.

Üçüncü alt problem olan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında mezun olunan fakülte ve bölüme göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için çoklu karşılaştırma (post-hoc) testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır.

Dördüncü alt problem olan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında görev yapmakta oldukları branşa göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Beşinci alt problem olan mezun oldukları bölüm farklı olduğu halde görev yapmakta oldukları branş aynı olan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla parametrik olmayan istatistiklerden Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Bunun nedeni ilgilenilen bir özelliğe ilişkin ölçümlerin küçük bir gruptan ($n < 30$) elde edilmesi durumunda normal dağılımdan sapmalar olmasıdır. (Köklü & Büyüköztürk, 2000, 85). Bu alt problemde de ölçümler küçük gruplardan ($n < 30$) elde edilmiştir.

Anket maddeleri Likert tipi beşli derecelendirme ölçeğinde değerlendirilmiş, Hiç memnun değilim için 1, Memnun değilim için 2, Kararsızım için 3, Memnunum için 4, Çok memnunum için 5 puan verilmiştir. Hesaplanan aritmetik ortalamaların yorumlanmasında Tablo 4.1’de verilen aralıklar esas alınmıştır.

Tablo 4.2. Verilerin değerlendirmesinde esas olarak alınan aritmetik ortalama aralıkları

1	Hiç memnun değilim	1.00-1.80
2	Memnun Değilim	1.81-2.60
3	Kararsızım	2.61-3.40
4	Memnunum	3.41-4.20
5	Çok Memnunum	4.21-5.00

4.6.6 . Bulgular ve Yorum

I. Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyum düzeyleri analiz edilmiştir.

Tablo 4.3. Antalya İlinde Görev Yapan Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilerin İş Doyum Düzeyleri

	n	$\bar{X}$	S
İş Doyumu	144	3,7	0,60

Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri Tablo 4.3’de yer almaktadır. Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin ortalamasının ($\bar{X}=3,7$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Tablo 4.2’de yer alan verilerin değerlendirmesinde esas olarak alınan aritmetik ortalama aralıklarına göre kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri memnuniyet aralığında yer almaktadır. Bu sonuca göre kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

II. Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Cinsiyete göre kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel boyutta iş doyumuna ilişkin görüşleri t-testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4.4. Antalya İlinde Görev Yapan Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

	Frekans/N	Yüzde/%
Kadın	83	57,6
Bay	61	42,4
Toplam	144	100,0

Antalya ilinde görev yapan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin %57,6’sının kadın, %42,4’ünün erkek olduğu tablo 4.4.’de görülmektedir.

Tablo 4.5. Cinsiyete Göre Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilerin İçsel Boyutta İş Doyumu Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

	n	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
kadın	83	3,95	,66	142	,673	,502
erkek	61	3,88	,57			

Cinsiyete göre kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin içsel boyutta iş doyumuna ilişkin görüşlerine ait bulgular Tablo 4.5’de yer almaktadır. İçsel boyutta iş doyumuna ilişkin kadın kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin ($\bar{X}=3,95$), görüşleri ile erkek kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin görüşleri arasında ($\bar{X}=3,88$), anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir [$t(142)=0,67$ $p>,05$].

Tablo 4.6. Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilerin Dışsal Boyutta İş Doyumu Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

	n	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
kadın	83	3,36	,69	142	,287	,775
erkek	61	3,33	,65			

Tablo 4.6. incelendiğinde, t-testi sonuçları kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin dışsal boyutta iş doyumuna ilişkin görüşleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur [$t(142)=0,28$ $p>,05$].

Buna ek olarak erkek kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin ortalamasının ($\bar{X}=3,33$), kadın kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X}=3,36$) düşük çıktığı görülmektedir.

Tablo 4.7. Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilerin Genel Boyutta İş Doyumu Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

	n	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
kadın	83	3,72	,62	142	,552	,582
erkek	61	3,66	,57			

Cinsiyete göre kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin genel boyutta iş doyumuna ilişkin görüşlerine ait bulgular Tablo 4.7’de yer almaktadır. Genel boyutta t-testi sonuçları kadın kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin görüşleri ile ($\bar{X}=3,72$) , erkek kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin görüşleri ($\bar{X}=3,66$) arasındaki farkın anlamlı olmadığını ortaya koymuştur [$t(142)=0,55$ $p<,05$].

T-testi sonuçları, cinsiyete göre kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin her üç boyutta da iş doyumuna ilişkin görüşleri arasındaki farkın anlamlı olmadığını göstermektedir.

III. Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Mezun oldukları fakülteye ve bölüme göre kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel boyutta iş doyumuna ilişkin görüşleri tek yönlü varyans analizi yapılmış ve farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için çoklu karşılaştırma (post-hoc) testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır.

Tablo 4.8. Antalya İlinde Görev Yapan Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilerin Mezun Oldukları Fakülteye Göre Dağılımı

	Frekans/N	Yüzde/%	$\bar{X}$	S
Eğitim Fakültesi	108	75,0	3,65	,59
Fen-Edebiyat Fakültesi	15	10,4	3,47	,63
İlahiyat Fakültesi	5	3,5	4,05	,24
Yüksek Okul	16	11,1	4,07	,57
Toplam	144	100,0	3,69	,60

Antalya ilinde görev yapan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerden % 75'inin eğitim fakültesi, % 10,4'ünün fen-edebiyat fakültesi mezunu olduğu, % 5'inin ilahiyat fakültesini, %11,1'inin ise yüksek okulu bitirdiği tablo 4.8.'de görülmektedir.

Tablo 4.9. Antalya İlinde Görev Yapan Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilerin İş Doyumu Boyutları ile Mezun Oldukları Fakülte Arasındaki Farkın Anlamlılığına İlişkin Varyans (Anova) Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p.	Anlamlı Fark
içsel	Gruplar Arası	4,208	3	1,403	3,712	,013	2-4
	Gruplar İçi	52,907	140	,378			
	Toplam	57,116	143				
dışsal	Gruplar Arası	4,497	3	1,499	3,428	,019	1-4
	Gruplar İçi	61,212	140	,437			
	Toplam	65,708	143				
genel	Gruplar Arası	3,836	3	1,279	3,711	,013	2-4
	Gruplar İçi	48,232	140	,345			
	Toplam	52,067	143				
1.Eğitim Fakültesi, 2.Fen-Edebiyat Fakültesi, 3.İlahiyat Fakültesi, 4.Yüksek Okul							

Tablo 4.9.'da görüldüğü gibi, kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin mezun oldukları fakülteye göre yapılan varyans analizinin sonuçlarına göre iş doyumunda içsel boyuta ilişkin

puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur [$F_{(3-140)}=3.71$, $p<.05$]. Fakülteler arası farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, Yüksek Okul mezunlarının ($\bar{X}=4,26$), Fen-Edebiyat Fakültesi mezunlarından ($\bar{X}=3,58$), içsel boyutta daha fazla iş doyumunu elde ettikleri belirlenmiştir.

Mezun olunan fakülteye göre yapılan varyans analizi sonuçlarına göre iş doyumunda dışsal boyuta ilişkin puan ortalamaları arasında da anlamlı bir fark bulunmuştur [$F_{(3-140)}=3.42$, $p<.05$].kısım zamanlı geçici öğretmenlerin Mezun Oldukları Fakülte İle dışsal boyut ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe Testi sonuçları incelendiğinde, Yüksek Okul mezunlarının iş doyum düzeylerinin ($\bar{X}=3,80$), Eğitim Fakültesi mezunlarının iş doyum düzeylerinden ($\bar{X}=3,27$), daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Mezun olunan fakülteye göre yapılan varyans analizi sonuçlarına göre iş doyumunda genel boyuta ilişkin puan ortalamaları arasında da anlamlı bir fark bulunmuştur [$F_{(3-140)}=3.71$, $p<.05$]. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre, Yüksek Okul mezunlarının iş doyum düzeylerinin ($\bar{X}=4,07$), Fen-Edebiyat Fakültesi mezunlarının iş doyum düzeylerinden ($\bar{X}=3,47$), daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.10. Antalya İlinde Görev Yapan Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilerin Mezun Oldukları Bölüme Göre Dağılımı

	Frekans/N	Yüzde/%	$\bar{X}$	S
Bilgisayar	58	40,3	3,72	,63
Din Kültürü	5	3,5	4,05	,24
Matematik	25	17,4	3,54	,63
İngilizce	5	3,5	3,75	,78
Sınıf Öğretmenliği	11	7,6	4,12	,40
Türkçe Öğretmenliği	19	13,2	3,64	,50
Türk Dili Ve Edebiyatı	18	12,5	3,52	,61
Sosyal Bilgiler	3	2,1	3,65	,45
Toplam	144	100,0	3,69	,60

Antalya ilinde görev yapan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin mezun oldukları bölüme göre dağılımlarına bakıldığında zaman %40,3'ünün bilgisayar bölümünden, %3,5'inin Din Kültürü bölümünden, %17,4'ünün Matematik bölümünden mezun oldukları görülürken, Sınıf Öğretmenliği bölümünü bitirenlerin oranının %7,6, Türkçe Öğretmenliği bölümünü bitirenlerin oranının %13.2 olduğu görülmektedir. Türk Dili ve Edebiyatı bölümünden mezun

olan öğretmenlerin yüzdesi 12,5 olarak belirlenirken, Sosyal Bilgiler bölümünden mezun olan öğretmenlerin oranının ise %2.1 olduğu Tablo 4.10.'da yer almaktadır.

Tablo 4.11. Antalya İlinde Görev Yapan Kısmi Zamanlı Geçici Öğretmenlerin İş Doyumu Boyutları ile Mezun Oldukları Bölüm Arasındaki Farkın Anlamlılığına İlişkin Varyans (Anova) Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p.
içsel	Gruplar Arası	4,164	7	,595	1,528	,163
	Gruplar İçi	52,952	136	,389		
	Toplam	57,116	143			
dışsal	Gruplar Arası	4,068	7	,581	1,282	,264
	Gruplar İçi	61,640	136	,453		
	Toplam	65,708	143			
genel	Gruplar Arası	3,908	7	,558	1,576	,147
	Gruplar İçi	48,160	136	,354		
	Toplam	52,067	143			

Tablo 4.11'de görüldüğü gibi kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin mezun oldukları bölüme göre yapılan varyans analizi sonuçlarına göre iş doyumunda içsel, dışsal ve genel boyuta ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

IV. Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Görev yapmakta oldukları branşa göre kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel boyutta iş doyumuna ilişkin görüşleri tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir.

Tablo 4.12. Antalya İlinde Görev Yapan Kısmi Zamanlı Geçici Öğretmenlerin Görev Y yapmakta Oldukları Branşlara Göre Dağılımı

	Frekans/N	Yüzde/%	$\bar{X}$	S
Bilgisayar	58	40,3	3,72	,63
Din Kültürü	5	3,5	4,05	,24
Matematik	25	17,4	3,54	,63
İngilizce	5	3,5	3,75	,78
Sınıf Öğretmenliği	11	7,6	4,12	,40
Türkçe	37	25,7	3,58	,55
Sosyal Bilgiler	3	2,1	3,65	,45
Toplam	144	100,0	3,69	,60

Antalya ilinde görev yapan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin görev yapmakta oldukları branşa göre dağılımlarına bakıldığı zaman %40,3'ünün bilgisayar branşında, %3,5'inin Din Kültürü branşında, %17,4'ünün Matematik branşında görev yaptığı görülürken, Sınıf Öğretmenliği branşında görev yapanlarının oranının %7,6, Türkçe branşında görev yapanların oranının % 25,7 olduğu saptanırken, Sosyal Bilgiler branşında görev yapan öğretmenlerin oranının ise %2.1 olduğu Tablo 4.12.'de görülmektedir.

Tablo 4.13. Antalya İlinde Görev Yapan Kısmi Zamanlı Geçici Öğretmenlerin İş Doyumu Boyutları ile Görev Yarmakta Oldukları Branşlara Arasındaki Farkın Anlamlılığına İlişkin Varyans (Anova) Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p.
içsel	Gruplar Arası	3,966	6	,661	1,704	,125
	Gruplar İçi	53,150	137	,388		
	Toplam	57,116	143			
dışsal	Gruplar Arası	4,009	6	,668	1,484	,188
	Gruplar İçi	61,699	137	,450		
	Toplam	65,708	143			
genel	Gruplar Arası	3,775	6	,629	1,785	,107
	Gruplar İçi	48,293	137	,353		
	Toplam	52,067	143			

Tablo 4.13'de görüldüğü gibi kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin görev yapmakta oldukları branşa göre yapılan varyans analizi sonuçlarına göre iş doyumunda içsel, dışsal ve genel boyuta ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

V. Alt Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Mezun oldukları bölüm farklı olduğu halde görev yapmakta oldukları branş aynı olan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki farklılık Mann Whitney U Testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4.14. İçsel Boyutta İş Doyum Düzeylerinin Gruba Göre U-Testi Sonucu

Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Türkçe Öğretmenliği	19	19,97	379,5	152,5	,573
Türk Dili Ve Edebiyatı	18	17,97	323,5		

Türkçe öğretmenliği bölümünden mezun olup Türkçe öğretmenliği branşında görev yapan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerle, Türk Dili ve Edebiyatı bölümünden mezun olup Türkçe öğretmenliği branşında görev yapan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin, içsel boyutta iş doyum ölçeğinden aldıkları puanların Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.14’de verilmiştir. Buna göre Türkçe öğretmenliği bölümünden mezun olan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerle, Türk Dili ve Edebiyatı bölümünden mezun olan kısmi zamanlı geçici öğretmenler arasında iş doyumunda içsel boyutta anlamlı bir fark bulunmamıştır ($U=167,5, p>.05$)

Tablo 4.15. Dışsal Boyutta İş Doyum Düzeylerinin Gruba Göre U-Testi Sonucu

Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Türkçe Öğretmenliği	19	18,82	357,50	167,5	,915
Türk Dili Ve Edebiyatı	18	19,19	345,50		

Türkçe öğretmenliği bölümünden mezun olup Türkçe öğretmenliği branşında görev yapan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerle, Türk Dili ve Edebiyatı bölümünden mezun olup Türkçe öğretmenliği branşında görev yapan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin, dışsal boyutta iş doyum ölçeğinden aldıkları puanların Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.15’de verilmiştir. Buna göre Türkçe öğretmenliği bölümünden mezun olan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerle, Türk Dili ve Edebiyatı bölümünden mezun olan kısmi zamanlı geçici öğretmenler arasında iş doyumunda içsel boyutta anlamlı bir fark bulunmamıştır ($U=152,5, p>.05$)

Tablo 4.16. Genel Boyutta İş Doyum Düzeylerinin Gruba Göre U-Testi Sonucu

Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Türkçe Öğretmenliği	19	20,24	384,50	147,5	,465
Türk Dili Ve Edebiyatı	18	17,69	318,50		

Türkçe öğretmenliği bölümünden mezun olup Türkçe öğretmenliği branşında görev yapan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerle, Türk Dili ve Edebiyatı bölümünden mezun olup Türkçe öğretmenliği branşında görev yapan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin, genel boyutta iş doyum ölçeğinden aldıkları puanların Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.16’da verilmiştir. Buna göre Türkçe öğretmenliği bölümünden mezun olan kısmi zamanlı geçici

öğreticilerle, Türk Dili ve Edebiyatı bölümünden mezun olan kısmi zamanlı geçici öğretmenler arasında iş doyumunda genel boyutta anlamlı bir fark bulunmamıştır ($U=147,5, p>.05$)

V. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularına dayalı olarak elde edilen sonuçlar ve önerilere yer verilmektedir.

5.1. Sonuçlar

1. Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri verilerin değerlendirmesinde esas olarak alınan aritmetik ortalama aralıklarına göre memnuniyet aralığında yer almaktadır. Bu sonuca göre kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

2. Kadın kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının, erkek kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin görüşlerinin ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur ancak kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel boyutlardaki iş doyum düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna ek olarak cinsiyete göre içsel boyuttaki iş doyum düzeyinin dışsal boyuttaki iş doyum düzeyine göre yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

3. Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin mezun oldukları fakülteye göre içsel boyutta iş doyum düzeyleri arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Buna göre Yüksek Okul mezunlarının, Fen-Edebiyat Fakültesi mezunlarına göre içsel boyutta daha fazla iş doyumunu elde ettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

4. Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin mezun oldukları fakülteye göre dışsal boyutta iş doyum düzeyleri arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Buna göre Yüksek Okul mezunlarının, Eğitim Fakültesi mezunlarına göre dışsal boyutta daha fazla iş doyumunu elde ettikleri görülmektedir.

5. Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin mezun oldukları fakülteye göre genel boyutta da iş doyum düzeyleri arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Buna göre Yüksek Okul mezunlarının, Fen-Edebiyat Fakültesi mezunlarına göre genel boyutta daha fazla iş doyumunu elde ettikleri görülmektedir.

Yüksek Okul mezunlarının iş doyum düzeylerinin içsel, dışsal ve genel boyutlarda Eğitim ve Fen-Edebiyat Fakültesi mezunlarına göre yüksek olmasının sebebinin yüksek okul mezunlarının öğretmen olarak atanabilme şansının daha düşük olması olduğu söylenebilir. Buna dayanak olarak da Talim Terbiye Kurulu'nun Mayıs 2006 tarih ve 2584 sayılı Tebliğler Dergisi'nde yer alan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Öğretmen Olarak

Atanacakların Atamalarına Esas Olan Alanlar İle Mezun Oldukları Yüksek Öğretim Programları İle İlgili Kurul Kararları gösterilebilir. Bu kararlarda Eğitim Fakültesi ve Fen-Edebiyat Fakültesi mezunlarına ağırlık ve öncelik verildiği görülmektedir.

Bununla birlikte Eğitim Fakültesi ve Fen-Edebiyat Fakültesi mezunu olan Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin Yüksek Okul Mezunları olan Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden düşük olmasının sebebi Eşitlik Kuramı kapsamında da değerlendirilebilir. İnsanlar çalıştıkları ortamlarda karşılaştırmalar yaparlar. Bireylerin iş ortamında elde ettikleri değerler hakkında sahip oldukları adalet ve eşitlik duyguları iş doyumunu etkiler ve onları daha sonraki çalışmaları için güdüleyebilir. Eğer çalışan eğitim seviyesine göre daha az ödül aldığını düşünüyorsa eşitsizlik ortaya çıkar. Bu durum kızgınlığa neden olur ve iş doyumunu olumsuz yönde etkiler. Eğitim Fakültesi ve Fen-Edebiyat Fakültesi mezunları eğitim seviyesi aynı olmadığı halde Yüksek Okul Mezunları ile aynı koşullarda çalışmalarına tepki verebilirler. Bunun sonucunda Eğitim Fakültesi ve Fen-Edebiyat Fakültesi mezunlarının derse hazırlanma, yaratıcılık, özveri gibi konularda istekli olmaları beklenmeyebilir. Buna ek olarak eşitsizlik duygusu Eğitim Fakültesi ve Fen-Edebiyat Fakültesi mezunları ile Yüksek Okul Mezunlarının ilişkilerini etkileyebilir ve çalışma ortamında sağlıklı ilişkiler kurulmasını engelleyebilir.

6. Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin mezun oldukları bölüme göre içsel, dışsal ve genel boyutta iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

7. Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin görev yapmakta oldukları branşa göre içsel, dışsal ve genel boyutta iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Diğer yandan Uyan (2002) tarafından yapılan Öğretmenlerin İş değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmada okullarda Fen Bilgisi ve Matematik öğretmenlerinin en yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebebi de bu derslerin gerek okul yönetimlerince gerekse de velilerce daha fazla önemsenmesi olarak belirlenmiştir. Buna karşılık Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerde branş değişkeni bakımından iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmaması dışsal boyuttaki değişkenlere bağlanabilir. Buna göre dışsal boyuttaki değişkenlerden olan ilerleme, yönetim politikası ve pratiği, çalışma arkadaşları, güvence, ücret, yönetici- insan ilişkileri ve yöneticilerin teknik yeterliği değişkenleri bakımından Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin benzer koşullarda görev yaptığı, branşa göre farklı yaklaşımların bulunmadığı ifade edilebilir.

8. Mezun oldukları bölüm farklı olduğu halde görev yapmakta oldukları branş aynı olan kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Buna göre Türkçe öğretmenliği bölümünden mezun olan kısmi zamanlı

geçici öğretmenlerle, Türk Dili ve Edebiyatı bölümünden mezun olan kısmi zamanlı geçici öğretmenler arasında içsel, dışsal ve genel boyutta iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

9. Çalışmanın sonuçlarına genel olarak bakıldığında zaman gerek cinsiyet, gerek mezun olunan okul ve bölüm gerekse de görev yapılmakta olan branş değişkenleri kapsamında içsel boyuttaki iş doyum düzeyi ortalamalarının dışsal boyuttaki iş doyum düzeyi ortalamalarından yüksek çıktığı görülmektedir. Başka bir deyişle içsel boyutta iş doyum düzeyi memnuniyet seviyesindeyken dışsal boyutta kararsızlık seviyesine gerileyebilmektedir. Bu çalışmada kullanılan veri toplama aracı olan Minnesota İş Doyum Ölçeğinde İçsel boyuttaki değişkenler etkinlik, serbestlik, değişiklik, sosyal statü, ahlaki değer, tanınma, kendi kendine bir şeyler yapabilme, otorite, yetenekleri kullanma, sorumluluk, yaratıcılık ve başarı olarak sıralanırken, dışsal boyuttaki değişkenler de ilerleme, yönetim politikası ve pratiği, çalışma arkadaşları, güvence, ücret, yönetici- insan ilişkileri ve yöneticilerin teknik yeterliği olarak sıralanabilir. Buna göre Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin iş doyum düzeyini yükseltebilmek için daha çok dışsal değişkenlerin iyileştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması gerektiği söylenebilir. Buna örnek olarak dışsal boyuttaki değişkenlerden ilerleme değişkeni kapsamında Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin nasıl yönetici olacağı, nasıl uzman öğretmenliğe ve başöğretmenliğe yükseleceği konularının açıklığa kavuşturulması, iş güvencesinin sağlanması amacıyla bazı iyileştirmelerin yapılması verilebilir.

5.2. Öneriler

1. Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin sözleşmeleri eğitim öğretimin devam ettiği dönemde aralıksız iki aylık süre zarfında sözleşme ücreti karşılığı ders yükünün doldurulamaması durumunda feshedilmektedir. Bu gibi durumlarda sözleşme ücreti karşılığı ders yükünün doldurulabilmesi için Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin öğretmeni bulunmayan, ders yükü fazla olan kurumlarda veya aynı eğitim bölgesinde birden fazla eğitim kurumunda görevlendirilmesinin sağlanması gibi önlemler bulunmasına rağmen sözleşmenin feshedilebilme olasılığının bulunması iş güvencesi bakımından olumsuz etkiler yarattığı için iş doyum düzeyini de olumsuz yönde etkileyebilir. Bu nedenle bu feshedilme maddesinin kaldırılması iş doyum düzeyinin yükselmesi açısından önerilebilir.

2. Kısmi zamanlı geçici öğretmenler 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 4'ncü maddesinin B bendine göre işçi sayılmadıkları halde Sosyal Güvenlik Kurumu olarak Sosyal Sigortalar Kurumu işlemlerine tabidirler. Kısmi zamanlı geçici öğretmenlerin diğer öğretmenler

gibi Sosyal Güvenlik Kurumu olarak Emekli Sandığı'na tabi olmaları önerilebilir. Bu uygulamanın iş doyum düzeyleri açısından olumlu sonuçlar doğuracağı söylenebilir.

3. Kısmi zamanlı geçici öğreticilerin ilerleme ve meslekte yükselme yollarının açılması, ilerleme ve yükselme koşullarının açıklığa kavuşturulması iş doyum düzeyini olumlu yönde etkileyebilir.

5.3. Araştırmacılara neriler

1. Kısmi zamanlı geçici öğreticilerin iş doyumunu ile ilgili çalışmalar farklı illerde de yapılabilir.

2. Kısmi zamanlı geçici öğreticilerle ilgili sözleşme süresi, sözleşmenin feshedilmesi ile ilgili bazı şartların değiştirilmesi gibi yasal uygulamalarda değişiklikler yapıldığı için yeni uygulamaların Kısmi zamanlı geçici öğreticilerin iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisi araştırılabilir.

3. Okul müdürlerinin kısmi zamanlı geçici ğreticilik uygulaması ile ilgili görüşlerini araştıran bir çalışma yapılabilir.

4. Kısmi zamanlı geçici öğreticilerle ilgili nitel ve gözlemsel çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Açıkalın, A., Toplumsal Kurumsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği, Pegem Yayınları, Ankara, 1997.

Akat, İ., Budak, G., Budak, G., İşletme Yönetimi, Barış Yayınları, İzmir, 1999.

Aksu, S., Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1998.

Aktan, C.C., Değişim Çağında Yönetim, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.

Armstrong, M., A Handbook of Personnel Management Practise, Kogan Page Limited, London, 1993.

Avi-Itzhak, T., ‘ The Effects Of Needs, Organizational Factors And Teachers Characteristics On Job Satisfaction In Kindergarten Teachers’, Journal Of Educational Administration, Vol.26, N.3, 1988.

Aybar, Ş., Yabancılaşma ve Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkileri, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, 1995.

Aydın, M., Çağdaş Eğitim Denetimi, Pegem Yayınları, Ankara, 1993.

Aydın, M., Eğitim Yönetimi, Hatipoğlu Yayınevi, Ankara, 2000.

Balcı, E., Ödüller, Güdüleme Kuramları ve Türkiye’de Öğretmen Ödülleri, Adım Yayıncılık, Ankara, 1988.

Balçık, B., İşletme Yönetimi, Nobel Yayınları, Ankara, 2002.

Balay, R., ‘Örgüt ve Çevre İlişkisi’, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, der. Elma C., Demir K., Anı Yayıncılık, Ankara, 2003.

Başaran, İ.E., Örgütsel Davranış, Hatemoğlu Yayınevi, Ankara, 1991.

Bıçakçılar, F., Liselerin ve Yöneticilerinin Özellikleri İle İş Doyum Düzeyleri (İzmir İli Örneği), Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2002.

Bingöl, D., İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1998.

Bloom, M., Naylor, J., Industrial Psychology: Its Theoretical and Social Foundation, Harper and Row, New York, 1968.

Bloom, B., Human Attribute and Learning In School, Prentice-Hall Inc., New Jersey, 1995.

Budak, G., İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol: Organizasyon Yapısı, Birey İş Doyumu, İzmir Ticaret Odası Yayını, No:61, İzmir, 1999.

Bursalıoğlu, Z., Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Pegem Yayınları, Ankara, 2000.

Çardak, M., İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu İle Stresle Başa Çıkma Yolları, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Niğde, 2002.

Çelik, V., Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1986.

Çelik, V., Eğitimsel Liderlik, Pegema Yayıncılık, Ankara, 2003.

Çetinkanat, C., Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000.

Dalgan, Z., Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin ve Öğretmen Tutumlarının Karşılaştırılması, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Okul Öncesi Eğitim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1998.

Davis, K., Human Relations at Work, Mcgraw Hill Book Company, New York, 1996.

Dinham, S., Scott, C., 'Teacher Satisfaction, Motivation And Health', ERIC Documents, ED 405295, 1996.

Drucker P. F., Management Challenges For The 21 st Century, HarperBusiness Inc, New York, 1999.

Eren, E., Yönetim Psikolojisi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1989.

Eren, E., Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1993.

Eren, E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2001.

Eren, E., Yönetim ve Organizasyon, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2003.

Erdoğan, İ., İşletmelerde Davranış, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1994.

Erdoğan, İ., İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1996.

Evans, G.A., Mass, J.M., Job Satisfaction and Teacher Militacy Some Teacher Attitudes, The Interstate Printers and Publishers, Danville, Virginia, 1969.

Everard, B., Morris, G., Effective School Management, Paul Chapman Publishing Ltd., London, 1990.

French, W.L., The Personel Management Process, Houghton Mifflin Company, Boston, 1978.

Fournet, G.P.& Others, 'Job Satisfaction: Issues and Problems', Psychology and Industry, Edited by Schultz, D.P., 261-263, The Macmillan Company, London, 1970.

Fusillo, E.D., 'An Examinatin Of Work Alienation On Job Satisfaction Among Public University Staff In Georgia', Dissertation Abstracts International: The Humanities And Social Sciences, Vol.55, Num.10, 1994.

Günbayı, İ., Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme, Özen Yayımcılık, Ankara, 2000.

Haimann, T., Professional Management: Theory and Practise, Houghton Mifflin Company, Boston, 1992.

Hanson, E.M., Educational Administration and Organizational Behavior, Random House, New York, 1991.

Hersey, P. and Blanchard K.H., Management of Organizational Behaviour: Utilizing Human Resources, Prentice-Hall Inc., New Jersey, 1972.

Herzberg, F., Work and Nature of Man, World Publishing Company, Cleveland, 1966.

Hagemann G., The Motivation Manual, Gower Publishing Company, Boston,1995.

Hess, P., Siciliano J., Management Responsibility For Performance, McGraw-Hill Inc., New York, 1996.

Işıklar, A., Lise Dengi Ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik Ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkiler Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2002.

İlgar, L., Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi, Sınıf Yönetimi, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2000.

İncir, G., Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme, Milli Produktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 1990.

Jacobs, R., Solomon, T., 'Strategies For Enhancing The Prediction Of Job Performance From Job Satisfaction', Journal Of Applied Psychology, Vol.62, No.4, 1977, 417-421.

Jewell, L.N., Siegall, M., Contempary Industrial Organizational Psychology, West Publishing Co., New York, 1990.

Karasar, N., Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel yayın Dağıtım, Ankara, 1999.

Kayıkçı, K., Milli Eğitim Bakanlığı Denetmenlerinin Denetim Alt Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Algıları ve İş Doyum Düzeyleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir, 2004.

Koçel, T., İşletme Yöneticiliği, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1989.

Korman, A., Organizational Behaviour, Prentice Hall Inc, New Jersey, 1977.

King, W. L., Hautaluoma, 'Comparison of Job Satisfaction, Life Satisfaction and Performance of Over Educated and Other Workers', The Journal of Social Psychology, Num.7, s.421-433, 1987.

Köklü, N., Büyüköztürk, Ş., İstatistiğe Giriş, PegemA Yayıncılık, Ankara, 2000.

Kunde, J., Şirket Dini, Mediacat Kapital Medya Yayınları, İstanbul, 2002.

Lawler, E.E., Porter, L.W, 'The Effect of Performance On Job Satisfaction', Industrial Relations, Num.7, s. 20-28, 1967.

Locke, E. A., 'The Nature and The Causes Of The Job Satisfaction' Handbook of Industrial and Organizational Psychology, R. and Macnally, Chicago, 1976.

Luthans, F., Organizational Behaviour, McGraw-Hill Inc., New York, 1992.

Mathis, R.L. and Jakson, J.H., Personel Human Resources Management, West Publishing Company, New York, 1990.

Megginson, L.C., Personnel Management, A Human Resources Approach, Homewood Inc., London, 1981.

Morris, J.E., Long, B.C., 'female clerical workers occupational stres: the role of person and social resources, negative affectivity and stres appraisals', journal of counseling psychology, vol. 49, nr. 4, s. 395-410, 2002.

Muchisky, M.P., Emotions On The Work Place: The Neglect Of Organizationalbehaviour, Journal Of Organizational Behaviour, Vol. 21, No.7, pp. 801-805, 2000.

Oshagbemi, T., 'Job Satisfaction Of UK Academics, Educational Management And Administration, Volume 24, Num. 4, s.389-400, 1994.

Onaran, O., Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1981.

Onur, B., Gelişim Psikolojisi, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1997.

Ormancıoğlu, P., İşten Ayrılma Düşüncesinin Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Açısından İncelenmesine Yönelik Basın Sektöründe Bir Uygulama, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1995.

Ostroff, C., 'The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance: An Organizational Level Analysis', Journal of Applied Psychology, 1992.

zarallı, N., 'Etkin rgtsel İletişim Olarak Etkin Kaynak Alışverişı', Endüstri ve rgt Psikolojisi, der. Tevrz S., s.69-81, Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, 1996.

Özden, Y., İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Yayınevi, Ankara, 1998.

Öztürk, G., Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002.

Özdayı, N., Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul, 1993.

Pagano, A., 'How Teaching In The Urban Stting Affects Career Motivations Of Being Teacher: A Longitudial Study', ERIC Documents, ED 411232, 1997.

Palmer, M., Winters K.,T., İnsan Kaynakları, Rota Yayınları, İstanbul, 1993.

Pusat, A., İş Tatmininin Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri ve Türkiye'deki Uluslararası Fast Food Restaurantlarında Çalışan Personelin İş Tatminiyle İlgili Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1992.

Reese-Green, S. & Johnson, D.J., Teacher Job Satisfaction and Teacher Job Stres: School Size, Age and Teacher Experience, Education Vol:12, Clarion University, Colombia, 1991.

Renaud, S., Rethinking The Union Membership / Job Satisfaction Relationship: Some Empirical Evidence In Canada, International Journal Of Manpower, Vol.23, No.2, Pp.137-150, 2002.

Russell, B., Batı Felsefesi Tarihi, Say Yayıncılık, İstanbul, 1983.

Sabancı, A., İlköğretim Okullarındaki Ödül Sisteminin Öğretmenler ve Müdür Yardımcıları İçin Önem Derecesi, Gereksinimleri Karşılama ve İş Doyumu Sağlama Düzeyi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara, 1999.

Sabuncuoğlu, Z., Çalışma Psikolojisi, Uludağ Üniversitesi Yayınları, Bursa, 1987.

Sabuncuoğlu, Z., Tüz M., Örgütsel Psikoloji, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2001.

Schein, E. H., (Çeviren: Mustafa Tosun), Örgüt Psikolojisi, TODAİE Yayınları, Yayın No: 173, Ankara, 1978.

Schultz, D.P., Schultz, S.E., Psychology and Industry Today, Mac Millan Publishing Company, New York, 1990.

Sünbül, M., 'Bir Meslek Olarak Öğretmenlik', Öğretmenlik Mesleğine Giriş, der. Demirel Ö., Kaya Z., Pegema Yayınları, Ankara, 2003.

Steerss, R. M., Porter L. W., Motivation and WorkBehavior, McGraw-Hill Inc., New York, 1991.

Storey, J., Sisson, K., Managing Human Resources and Industrial Relations, Open University Press, London, 1993.

Şahin, İ., İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi , Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 1999.

Taşdelen, N., İş Tatmininin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması ile İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2000.

Telman, N., Endüstrilerde Görülen İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşmayla Olan İlişkisi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 1988.

Tosunoğlu, H, Fırat Üniversitesi Öğretim Elemanlarının İş Doyumu, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ, 1998.

Uyan, G., Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri Ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'na Bağlı Resmi Ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen

Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Fakültesi, Davranış Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002.

Werther, W.B, Davis K., Human Resources and Personel Management, McGraw-Hill Inc., Singapore, 1989.

Vroom, V., Work and Motivation, John Wilwy and Sons Inc, New York, 1965.

Vroom, V., Management and Motivation, Penguin Inc, New York, 1970.

Varlık, T., Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu (Ankara İli Örneği), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara , 2000.

Yüksel, Ö., İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi Yayınları, Ankara, 1998.

_____, XI. Milli Eğitim Şurası, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1991.

_____, 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara, 2001.

_____, Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Öğretmen Olarak Atanacakların Atamalarına Esas Olan Alanlar İle Mezun Oldukları Yüksek Öğretim Programları ve Aylık Karşılığı Okutacakları Derslere İlişkin Esaslar, Tebliğler Dergisi, Ankara, 2006.

_____, Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik, 2005/78 Sayılı Genelge, Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü, Ankara, 2005.

EKLER

EK 1 İş Doyumu Anketi

Sayın,

Kısmi Zamanlı Geçici (Sözleşmeli) Öğreticilerin iş doyum düzeylerini belirlemek üzere bir çalışma yürütülmektedir. Bu amaçla iki bölümden oluşan bir anket kullanılmıştır.

Anketin birinci bölümü kişisel bilgilerden; ikinci bölümü Kısmi Zamanlı Geçici (Sözleşmeli) Öğreticilerin iş doyum düzeylerini belirlemek üzere hazırlanmış sorulardan oluşmaktadır.

Vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacağından **adınızı, soyadınızı yazmanız gerekmemektedir.**

Sizden dileğimiz; soruda verilen duruma ilişkin görüşlerinize uyan Hiç memnun değilim, Memnun değilim, Kararsızım, Memnunum, Çok memnunum seçenekleri altında bulunan boşluğa (x) işareti koymanızdır.

Ayırdığınız zaman ve verdiğiniz emek için **teşekkür ederim.**

Saygılarımla,

Muzaffer KAYA
Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

Bölüm I

Aşağıda verilen kişisel özelliklerden size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz:

☐ Kadın	☐ Erkek
--------------------------------	--------------------------------

2. Mezun olduğunuz fakülte ve bölümü yazınız

3. Görev yapmakta olduğunuz branşı yazınız

Bölüm II

Lütfen duygu ve düşüncelerinizi yansıtacak en uygun seçeneği işaretleyiniz.

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

EK 2

ONAY

Ö Z G E Ç M İ Ş

Adı ve SOYADI : Muzaffer KAYA

Doğum Tarihi ve Yeri : 28.08.1975 Korkuteli/Antalya

Medeni Durumu : Evli

Eğitim Durumu

Mezun Olduğu Lise : 1986-1993 Özel Antalya Lisesi

Lisans Diploması : 1993-1997 Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi
Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bölümü

Tez Konusu : Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilerin İş Doyum Düzeyleri

Yabancı Dil / Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : 1999-2002 Yeşilbayır İlköğretim Okulu/ANTALYA
2002-2006 Dr. Cahit Ünver İlköğretim Okulu/ANTALYA
2006- Emel Sevgi Taner İlköğretim Okulu/ANTALYA

Adres : Emel Sevgi Taner İlköğretim Okulu/ ANTALYA

Tel. no : 0.242. 237 28 08