

**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



**GÖÇ ALAN BÖLGELERDE ÇALIŞAN BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ
DOYUMU: SULTANGAZİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmet KAVAK

**İşletme Anabilim Dalı
İşletme Yönetimi Programı**

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Gül GÜLER

Haziran, 2019

**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



**GÖÇ ALAN BÖLGELERDE ÇALIŞAN BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ
DOYUMU: SULTANGAZİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Ahmet KAVAK
(Y1212.041252)**

**İşletme Anabilim Dalı
İşletme Yönetimi Programı**

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Gül GÜLER

Haziran, 2019

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1212.041252 numaralı öğrencisi Ahmet KAVAK'ın "GÖÇ ALAN BÖLGELERDE ÇALIŞAN BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU: SULTANGAZİ ÖRNEĞİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 10.05.2019 tarih ve 2019/10 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile Tezli Yüksek Lisans tezi 30.05.2019 tarihinde kabul edilmiştir.

<u>Unvan</u>	<u>Adı Soyadı</u>	<u>Üniversite</u>	<u>İmza</u>
ASIL ÜYELER			
Danışman	Dr. Öğr. Üyesi	Gül GÜLER	İstanbul Aydın Üniversitesi
1. Üye	Doç. Dr	Somayyeh RADMARD	İstanbul Aydın Üniversitesi
2. Üye	Doç. Dr.	Aydın BALYER	Yıldız Teknik Üniversitesi
YEDEK ÜYELER			
1. Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Püren AKÇAY	İstanbul Aydın Üniversitesi
2. Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Erkan TABANCALI	Yıldız Teknik Üniversitesi

ONAY

Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Göç Alan Bölgelerde Çalışan Branş Öğretmenlerinin İş Doyumu: Sultangazi Örneği” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (...../...../2019..)

Ahmet KAVAK

ÖNSÖZ

Öğretmenlik mesleği; insanlarla yüz yüze etkileşim içinde olmasını gerektiren, toplumların gelişmesinde önemli bir yere sahip olan ve ülkenin sahip olduğu nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi noktasında son derece önemlidir. Mesleğine yönelik olumlu tutuma sahip öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu ve dolayısıyla daha üretken olabildikleri düşünülmektedir. Bu anlamda öğretmenlerin mesleklerini icra ederken mutlu olmaları, iş doyumlarının yüksek olması, toplum ve ülkemizin geleceği için büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı; göç almış bölgelerde çalışan branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini belirlemek, göçle birlikte ortaya çıkan sorunların öğretmenlerin iş doyumuna etkilerini incelemektir.

Tez çalışmamın her aşamasında desteğini benden esirgemeyen ve yaptığım araştırmalarımı titizlikle inceleyip beni yönlendiren değerli hocam, tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Gül GÜLER'e teşekkür ediyorum. Araştırma süreci boyunca beni yalnız bırakmayan dostlarıma teşekkürü bir borç biliyorum.

Haziran,2019

Ahmet KAVAK

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	vii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	viii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT	x
1. GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Araştırmanın Amacı	3
1.3 Araştırmanın Önemi	3
1.4 Araştırmanın Varsayımları	4
1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.6 Tanımlar	4
2. GÖÇ.....	5
2.1 Göç Olgusuna Genel Bakış	5
2.1.1 Göç olgusu ve tanımı	5
2.2 Göç Çeşitleri.....	9
2.2.1 İrade esasına göre göçler.....	9
2.2.2 Boyutlarına göre göçler.....	10
2.2.3 Yönlerine göre göçler.....	10
2.2.4 Yerleşme süresine göre göçler	11
2.3 İç göç nedenleri	11
2.4 İç Göçün Sonuçları.....	13
2.5 Göç ve Eğitim.....	14
2.6 Öğretmenlik ve Tükenmişlik Sendromu	16
2.7 İş Doyumu	18
2.7.1 İş doyumu tanımı	18
2.7.2 İş doyumunu etkileyen faktörler	21
2.7.2.1 Bireysel faktörler.....	21
2.7.2.2 Örgütsel faktörler	23
2.7.3 İş doyumu kuramları	26
2.7.3.1 İçerik kuramları.....	26
2.7.4 İş Tatmininin Önemi	33
2.7.5 Güdüleme ve İş Tatmininin Eğitime Etkisi.....	34
2.7.6 Motivasyon ile İş Tatmini Arasındaki İlişki	35
2.8 İlgili araştırmalar	36
3. YÖNTEM.....	38
3.1 Araştırmanın Türü ve Modeli.....	38
3.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi	38
3.3 Verilerin Toplanması.....	39

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu	39
3.4 Verilerin Çözümlemesi	40
4. BULGULAR	42
4.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	42
4.2 Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular	44
4.2.1 Birinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular	44
4.2.2 İkinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular	45
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	50
6. ÖNERİLER	55
6.1 Uygulayıcılar İçin Öneriler:	55
6.2 Araştırmacılar İçin Öneriler:	55
KAYNAKLAR	57
EKLER.....	63
ÖZGEÇMİŞ.....	69

KISALTMALAR

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 4.1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımı	42
Çizelge 4.2: İş Doyumu Ölçeği İstatistikî Bulguları	44
Çizelge 4.3: Cinsiyete İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları.....	46
Çizelge 4.4: Yaşa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	46
Çizelge 4.5: Meslek Kıdemine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	47
Çizelge 4.6: Medeni Duruma İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları.....	48
Çizelge 4.7: Eğitim Düzeyine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	48
Çizelge 4.8: Ünvanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	49

GÖÇ ALAN BÖLGELERDE ÇALIŞAN BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU: SULTANGAZİ ÖRNEĞİ

ÖZET

İş doyumunu, çalışan bireyin yaptığı işi ve iş yerindeki çalışma koşullarına göstermiş olduğu duygusal tepkidir. Yaptığı işten doyum sağlayan kişilerin daha mutlu ve üretken oldukları görülmektedir. Sabır, fedakarlık ve sürekli çalışmayı gerektiren öğretmenlik mesleğinde başarılı olmanın şartlarından en önemlisi bu mesleği sevmek ve isteyerek yapmaktır. Öğretmenlerin mesleklerine karşı olumlu tutum içinde olmaları son derece önemlidir. Günümüzde öğretmenlerin iş doyumuna etki edebileceği düşünülen bir başka unsurun da göç olgusu olduğu düşünülmektedir. Göç olgusu gerek bireyin kendi yaşamında gerekse toplumsal yaşamda barınma, eğitim, sağlık, beslenme, ulaşım gibi pek çok alanda sorunlara neden olabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı; göç almış bölgelerde çalışan branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini belirlemek, göçle birlikte ortaya çıkan sorunlar ile öğretmenlerin iş doyumuna etkilerini incelemektir. Bununla birlikte, eğitim yöneticileri ile öğretmenlere mevcut durum tespiti ve öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini artırıcı tedbirler konusunda veriler sunması bakımından önemlidir. Araştırmada elde edilecek veriler ile alan yazına katkı sağlanabileceği düşünülmektedir. Çalışmaya İstanbul ili Sultangazi ilçesinde resmi okullarında görev yapan 216 öğretmen ve eğitim yöneticisi katılmıştır. Araştırma verileri ölçek kullanılarak toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota İş Doyum ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve görev ünvanı değişkenlerine göre tespit edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 24.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada parametrik ya da parametrik olmayan testlerin varsayımları kontrol edilmiştir. Normallik testi sonucunda verilerin normal dağılıma uyduğu görülmüştür. Bu çerçevede verilerin tamamının analizinde parametrik testlerden yararlanılmıştır.

Çalışma sonucuna göre; katılımcıların iş doyum düzeyleri “yüksek” olarak belirlenmiştir. Erkek öğretmenlerin genel ve dışsal doyum düzeyleri kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Ünvanlarına göre iş doyum düzeylerine bakıldığında, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri eğitim yöneticilerinde daha düşüktür. Yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerine göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında fark bulunmamaktadır. Öğrenciler için uyum programlarının yapılması ve göç eden ailelere yönelik konferans, seminerler düzenlenmelidir.

Anahtar Kelimeler: *Göç, İş Doyumu, Öğretmenlerde İş Doyumu.*

THE JOB SATISFACTION AND OF BRANCH TEACHERS WORKING IN MIGRATION REGION: EXAMPLE OF SULTANGAZI

ABSTRACT

Job satisfaction is the emotional reaction of the worker to his work and to the working conditions in the workplace. It is seen that people who provide satisfaction from their work are happier and more productive. Patience, sacrifice and the most important requirement of being successful in the teaching profession that requires constant work is to do this profession with love and willingness. It is very important that teachers have a positive attitude towards their profession. Nowadays, another factor that is thought to affect the job satisfaction of teachers is thought to be the phenomenon of migration. Migration phenomenon can cause problems in many areas such as shelter, education, health, nutrition and transportation both in the individual's own life and in social life.

The aim of this study is to determine the job satisfaction levels of the branch teachers working in migration regions, to examine the problem that arises with migration and the effects of the teachers on job satisfaction. Besides, it is important for education managers and teachers to provide data on the current situation assessment and measures to improve teachers ' job satisfaction levels. It is thought that it can contribute to the body of literature with the data to be obtained in the research. 216 teachers and educational managers working in public schools in Sultangazi district of Istanbul were participated in this study. The research data were collected using the scale. Personal Information Form and Minnesota Job Satisfaction Scale were used as data collection tools. Job satisfaction levels of teachers were determined according to gender, age, marital status, education level, professional seniority and job title variables. SPSS 24.0 package program was used to analysis of quantitative data. Assumptions of parametric or non-parametric tests were checked in the study. As a result of the normality test, it was observed that the data conformed to the normal distribution. In this context, parametric tests were used to analyze all data.

According to the result of this study, job satisfaction levels of the participants were determined as "high". General and external satisfaction levels of male teachers are higher than female teachers. According to their titles, job satisfaction levels of teachers are lower than the educational managers. There is no difference between job satisfaction levels of teachers according to age, professional seniority, marital status and educational status. Adaptation programs should be carried out for students; conferences and seminars should be organized for immigrant families.

KeyWords: *Migration, Job Satisfaction, Migration and Job Satisfaction.*

1. GİRİŞ

1.1 Problem Durumu

Eğitim, 21.yüzyılda toplumların gelişip ilerlemesi, teknoloji ve bilim alanlarında yaşanan hızlı değişim ile gelişime ayak uydurabilmesinde büyük önem taşımaktadır. Toplumun ayakta tutan, bireyin hayata ve topluma hazırlanmasında, sosyalleşmesinde önemli rol oynayan eğitim ve öğretim hizmetlerinin verildiği okullarda en büyük sorumluluk taşıyanlardan biri öğretmenlerdir.

Öğretmenler, sahip oldukları bilgi ve becerileri kullanarak diğer eğitim çalışanlarıyla birlikte öğrencilere ve topluma eğitim alanında hizmet sunmaktadır (Başaran, 1996). Öğretmenler, eğitimden geçmiş, bireylere ve topluma yön veren profesyonel kişilerdir. Sabır, fedakarlık ve sürekli çalışmayı gerektiren bu meslekte başarılı olmanın en önemli şartı bu mesleği severek ve isteyerek yapmak gerekmektedir. Bu anlamda öğretmenlerin mesleklerine karşı olumlu tutum içinde olmaları son derece önemlidir.

Diğer meslek dallarında olduğu gibi öğretmenlerin de daha mutlu, sağlıklı ve üretken olabilmeleri pek çok etkene bağlı olup, bu etkenlerden biri de iş doyumudur (Akşit Aşık, 2010).

İş doyumunu; çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir (Sünter ve diğer., 2006). Yaptıkları işten doyum sağlayan kişiler hayatın diğer alanlarında da mutlu olmaktadır. Çünkü insanoğlu yaşamının önemli bir bölümünü işinde geçirmekte, işinde karşılaştığı güzel ve kötü anların izlerini de iş dışında sürdürdüğu yaşamına yansıtmaktadır (Özyürek, 2009: 8-18). Çalışanların iş yerlerinde işlerine karşı çeşitli duygular besledikleri görülür. Olumlu duygular beraberinde üretkenlik getirirken olumsuz duyguların bıkkınlık ve mutsuzluğa neden olduğu görülmektedir. Eğitim kurumlarında yaşanabilecek bu olumsuzluklar, öğretmenlerin ve yöneticilerin iş performanslarının düşmesine,

örgütsel bağlılıklarının ve iş doyumlarının azalmasına ve devamında da tükenmişliğe yol açabilir.

Öğretmenlerde iş doyumuna bakıldığında; üstlenilen öğretim rolüyle bağlantılı duygusal bir ilişkiyi ifade eden iş doyumunu bir öğretmen tarafından öğretimden ne istendiği ve ne algılandığı arasındaki ilişkinin fonksiyonu olarak nitelenmektedir (Zembylas ve Papanastasiou, 2005). Zamanlarının çoğunu öğrencileri ile birlikte geçiren öğretmenlerin iş doyumunu eğitim kalitesinin yükseltilmesinde ve iyi bir eğitim sağlamalarında önemli bir araç işlevi görebilmektedir. Öğretmenlerin iş doyumuna katkıda bulunan temel unsur çocuklar ile çalışıyor olmasıdır. Öğrencilerle içten, sıcak ve kişisel ilişki geliştirilmesi ve öğretimin zor ve entelektüel bir iş olması da öğretmenlerin iş doyumuna katkı sağlamaktadır (Shann, 1998). Buna karşın günlük rutinlerin monotonlukları, öğrencilerin bir kısmındaki disiplin eksiklikleri, gerek meslektaş gerekse yöneticilerin destekleri ile takdirlerinin eksik olması gibi bazı etkenler öğretmenlerde iş doyumuna olumsuz olarak etki edebilmektedir (Little, 1996; Nias, 1996). Olumsuz iş doyumunu öğretmenleri bıkkınlığa itmekte ve bu durum eğitim kalitesinin olumsuz etkilemesine neden olduğu bilinmektedir.

Günümüzde öğretmenlerde iş doyumuna etki edebileceği düşünülen bir başka unsurun da göç olgusu olduğu düşünülmektedir. İnsanlık tarihi başlangıcından günümüze sosyal hayatta en önemli öğelerden biri olan göç olgusu, insanoğlunun yer değiştirme hareketi şeklinde ifade edilmektedir. Sosyal bir süreci belirten göç olgusunun temelinde ekonomik, siyasi, sosyal, çevresel şartlardaki bozulmalar, eğitim şartlarının yetersizliği gibi pek çok neden yatmaktadır. Göç olgusu gerek bireylerin kendi yaşamında gerekse toplumsal yaşamda barınma, sağlık, beslenme, ulaşım gibi pek çok alanda sorunlara neden olabilmektedir. Bu alanlardan biri de eğitimidir. Göç eğitimde; sosyal sınıflara ayrılma ve dil sorunu, uyum sorunu, velilerin eğitime karşı ilgisizliği sorunu, çocukların çalıştırılması sorunu, çocuk başına eğitim harcamasının düşük olması gibi temel etkilere sahiptir (Kaştan, 2015) Göç unsurunun beraberinde getirdiği tüm bu sorunlar hem eğitim kalitesini hem de öğretmenlerin verimliliğini düşürmektedir. Göç alan bölgelerde tüm bu sorunlarla karşılaşan öğretmenlerin uzun yıllar bu bölgelerde çalışmadığı ve tayinle başka bölgelere geçtiği görülür. Deneyimli öğretmenlerin göç alan bölgelerden ayrılması nedeniyle bu

bölgelerde yeni göreve başlayan deneyimsiz öğretmenlerin kalmasına neden olmaktadır.

Bu çalışmada göç alan bölgelerdeki okullarda görev yapan branş öğretmenleri ve eğitim yöneticilerinin iş doyumunu düzeyleri ele alınmıştır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, göç almış bölgelerde görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini belirlemek ve göçle birlikte ortaya çıkan sorunların öğretmenlerin iş doyum düzeylerine etkilerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıda belirtilen sorulara yanıt aranmıştır:

- Göç almış bölgelerde devlet okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nedir?

- Bu bölgelerde görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri;

- Cinsiyet,
- Yaş,
- Medeni durum,
- Eğitim düzeyi,
- Mesleki kıdem
- Görev ünvanı

değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.3 Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini incelemek ve göçle birlikte ortaya çıkan sorunların öğretmenlerin iş doyum düzeylerine etkilerini ortaya koyması nedeniyle önemli görülmektedir. Bununla birlikte, eğitim yöneticileri ile öğretmenlere mevcut durumun tespiti ve öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini arttırıcı tedbirler konusunda veriler sunması bakımından önem arz etmektedir. Ayrıca alan yazın incelendiğinde; öğretmenlerin iş doyumuna yönelik çok sayıda çalışma bulunmasına karşın, göç alan bölgelerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun ele alındığı çalışma sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Araştırmadan elde edilecek veriler ile alan yazına bu noktada katkı sağlanabileceği değerlendirilmektedir.

1.4 Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan katılımcıların veri toplama araçlarına doğru ve samimi biçimde cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki biçimde sıralanmıştır:

- Bu araştırma, 2018-2019 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Sultangazi ilçesinde görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
- Bu araştırmada kullanılan ölçekten elde edilen bulgular ile sınırlıdır.

1.6 Tanımlar

Göç ; “Ekonomik, toplumsal, siyasi sebeplerle bireylerin ve toplulukların bir ülkeden başka bir ülkeye, bir yerleşim yerinden başka yerleşim yerine gitme işi, taşınma, hicret, muhaceret” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2009:769).

İş Doyumu; Çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir

Tükenmişlik: Kişisel kaynakların sona dayandığı, normal günlük olaylar karşısında sürekli bir ümitsizlik ve olumsuzluğun yer aldığı, enerjinin bir tükenişidir” (Çam, 1991, 14).

Öğretmenlik; 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesinde; “Öğretmenlik mesleği, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmaktadır.

2. GÖÇ

2.1 Göç Olgusuna Genel Bakış

Bu bölümde göç olgusu tanımlanarak göç çeşitleri üzerinde durulacaktır. İç ve dış göç tanımlanarak özellikle iç göçün neden ve sonuçları ile etkisi üzerinde yapılan çalışmalara yer verilecektir.

2.1.1 Göç olgusu ve tanımı

Göç; “Ekonomik, toplumsal, siyasi sebeplerle bireylerin ve toplulukların bir ülkeden başka bir ülkeye, bir yerleşim yerinden başka yerleşim yerine gitme işi, taşınma, hicret, muhaceret” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2009:769).

Göç, kişilerin geri kalan hayatlarının tamamını veya bir kısmını sürdürmek için, tamamen veya geçici bir dönem köy, şehir gibi bir yerleşim bölgesinden diğerine, yerleşmek üzere gerçekleştirdikleri yer değiştirme durumudur (Akkayan, 1979).

Gürtan (1989)’a göre göç; şehir, köy gibi iskan yerleri arasında yerleşmek amacıyla meydana gelen nüfus hareketleridir. Üner (1972) ise göçü; kent, köy gibi yerleşim biriminden diğerine yerleşmek üzere yapılan nüfus hareketi şeklinde tarif etmiştir.

Karpat (2010) göçü “Asıl yerinden ulaşılmak istenen yere harekettir” diye tanımlarken, Ozankaya (1980)’da aynı yaklaşımla göçü, kişilerin ya da toplumların bir bölgeden başka bir bölgeye gitmeleri şeklinde tanımlamıştır.. Tabi bu tanım göçün bireysel olarak yapılacağı gibi kitlesel ve toplumsal gruplarca da yapıldığını söylemesi nedeniyle diğer tanımlardan farklı bir tanım getirmiştir.

Taşçı (2012)’ye göre ise göç; iki iskân yeri arasındaki hareket olmakla birlikte; sadece insanların bireysel ya da toplumsal olarak bir iskân bölgesinden başka bir mekâna taşınması değil, bir kültür ve toplumsal yapının taşınmasını da kapsamaktadır. Kültürel ve toplumsal yaşam biçimlerini göçle birlikte taşıdığı

göz önüne alındığında göç aynı zamanda coğrafi bir yapının da taşınmasını ifade etmektedir.

Göç öncelikle bir mekan değişikliğidir. İnsanlar çeşitli nedenlerden dolayı buldukları yerden başka bir yere gitmektedirler. Bu durum geçici olabileceği gibi kalıcı da olabilmektedir. Yine göçler bireysel olabileceği gibi kitlesel ya da grup şeklinde de yapılmaktadır. Genellikle kırsal bölgelerden kentlere doğru olduğu gibi kentlerden kırsala doğru az da olsa göçlerin olduğu görülmektedir.

Göç olgusu, temelde sosyal bir hareket olmasına rağmen, ekonomiden kültüre kadar hayatın her yönünü etkileyen bir değişim aracıdır. Ancak göçün temelinde yatan itici ve çekici etmenlerin başında ekonomik faktörlerin geldiği söylenebilir (Taşçı, 2012:158).Ekonomik faktörlerle birlikte siyasi, savaş, terör, doğal afetler ve daha iyi bir yaşam arzusu nedeniyle göçler yapılmaktadır.

Kırsal coğrafyalarda yaşayan köylüler kitleler halinde kentlere göç ettikten sonra emeklerini satan birer işçiye dönüşmektedirler. Böylece sanayi devrimi öncesi dünyayı simgeleyen kır hayatının hareketsizliği yerine, göçle birlikte modern kentlerle ortaya çıkan hızlı bir hareketlilik yenedünyanın temel yapısını oluşturmaktadır(Özcan, 2012).

Kentsel kırsal mekânlardan her zaman farklı bir nitelik göstermiştir. Kentler sanayi, ticaret, hizmet ve küçük üretim sektörlerinde daha fazla istihdam kapasitene sahip olmuştur (Şentürk, 2012).

Göçlerde göç edenlerin bulunduğu bölgelerden göç ederken itici faktörlerin, göç edilen bölgelerde ise çekici faktörlerin rol oynadığı söylenebilir. Bu durum kırdan kente doğru hareketliliğin sürekli olmasında temel nedenlerden olduğu bilinmektedir. Bunun yanında kentlerin eğitim, sağlık ve konforlu yaşam açısından da çekim etkisine sahip olduğu bilinmektedir.

Ortak nokta göçlerin, ticaretin ve sanayinin geliştiği, iş imkanlarının çok olduğu, bireyin ihtiyaçlarını karşılayabildiği ve daha rahat yaşayabileceği çekim etkisinin yüksek olduğu büyük kentlere doğru olduğudur.

Yer değiştirme aynı devlet içerisinde iskân bölgeleri arasındaki kültürel değişkenlikler nedeniyle alışılmış bir ortamdan yabancı bir ortama doğru yöneliş şeklindedir. Bu durum göç olayının farklı bir kültürel yapı içerisinde girme hissi doğurmaktadır. Ülkemizde 1950 sonrası yaşanan kırdan kente göç

alımını bunun örneklerinden biridir. Göçmenlerin kırsal yaşamdan getirdiği değerlerle, kent yaşamında uyum sağlamada yaşadığı zorluklar, göç yönünün yabancı bir ortama yönlü olduğu fikrini öne çıkarmaktadır (Yalçın, 2004:12).

Gönüllü (1996)'de yukarıdaki tanıma benzer bakış açısıyla, göçün fiziksel bir hareketlilik yönünden çok toplumsal yönüne dikkat çekmektedir.

Göç aynı zamanda coğrafi mekân değişikliği sürecinin beraberinde getirdiği sosyo-ekonomik, kültürel ve siyasi yönden toplum yapısını değiştirme sürecidir.

Bu tanımda ortaya çıkan özellik, göçün sonucunda toplumsal yapı farklılıklarına dikkat çekilmesidir. Gerçekten de iç göçler incelendiğinde göç sonucunda yer değiştiren grup ya da toplulukların yerleştikleri yeni yerlerde gecekondulaşma, gecekondulu kültürü, uyum sorunları gibi değişimler yarattığı bilinmektedir (Yalçın, 2004:13).

Göç; toplumun sosyo-kültürel, ekonomik ve siyasi yapısıyla yakından ilişkili olduğundan antropologlardan, sosyologlara, plancılardan, tarihçilere, idarecilerden politikacılara kadar herkesin ilgisini çeken etkileyici bir olaydır (Akkayan, 1979:20).

Göçler devletlerin veya daha küçük yapıların nüfusunun artmasını ya da azalmasını doğrudan doğruya etkileyen önemli unsurlardan olup, nüfusunun yaş ve cinsiyet yapısında değişmelere neden olurlar. Göç alan yörenin nüfusu artarken, göç veren yörenin nüfusu ise azalmaktadır. Ayrıca nüfusun okuryazarlık, tahsil, iş ve meslek yapısı ile iyi yetişmiş eleman sayısında da değişmelere neden olacaktır. Meydana gelen bu değişimler toplumun yapısını, ekonomik, politik ve kültürel yapısını büyük oranda etkileyecektir (Akkayan, 1979: 20).

Göç dünyanın her tarafında yaşanabilecek ve yaşanan bir olgudur. Kimi ülkelerde hızlı ve yoğun yaşanırken kimi ülkelerde de yavaş ve nadir görülebilmektedir.

Göç olayı ile var olan imkânlardan daha fazla insan yararlanabileceği gibi bazı imkânsızlıklarda giderilebilir. Böylece bu imkânsızlıklardan dolayı çıkacak bunalım ve çatışmalar göçün yapıcı ve dengeleyici unsur olması sayesinde önlenebilir. Örneğin sanayi için gerekli olan iş gücü talebi mahallinden temin edilmeyince ancak göçler yoluyla karşılanmaktadır (Tümertekin, 1969: 78-86).

Yerelde yaşanabilecek kan davaları, aileler arasındaki sürtüşmeler ve ilerde yaşanabilecek daha büyük toplumsal sorunlar ve çatışma durumları önlenmiş olur.

Göçün olumlu etkisi yanında olumsuz etkileri de vardır. Göçler sonucu kentlerde ortaya çıkan konut problemleri, gecekondulaşma, alt yapı sorunları, suçluluk, eksik istihdam, işsizlik, eğitim ve sağlık sorunları bu konuda verilebilecek örnekler arasındadır (Akkayan, 1979: 21).

Göçün ülkemizde belli kentlerde yoğunlaşması bahsi geçen sorunların yaşanmasına neden olmakta ve bu kentlerde özellikle eğitim, sağlık, çarpık kentleşme, alt yapı sorunları ile güvenlik sorunlarında kendini göstermektedir. Göçün özellikle büyük şehirlerde çalışan çocuklar, sokak çocukları ve çocuk suçlarına etkisi olduğu bilinmektedir.

Göçlerle ilgili tüm tanımlardan çıkarılacak genel tanım şöyledir: göç, sosyal, ekonomik, siyasi, ekolojik ve bireysel nedenlerle bir yerden başka bir yere yapılan yerleşim amaçlı coğrafik, toplumsal ve kültürel içerikli yer değiştirme hareketidir (Yalçın, 2004: 13).

Tekeli (2008)'ye göre sanayi toplumlarında göçün ortaya çıkışında üç farklı neden vardır. Bunlardan ilki, soruna toplumsal bir evrim kuramı içinde yaklaşılmasıdır. Toplumun üretimi ile birlikte göçün ortaya çıkmasıdır. Burada en yaygın açıklama, kapalı tarım toplumundan sanayi toplumuna geçerken yaşanan kırdan ya da köylülükten kopuştur. İkinci husus, toplumsal sistem içerisinde ortaya çıkan mekânsal eşitsizliklerin veya dengesizliklerin varlığı olmaktadır.

Bu eşitsizliklere ücret, işsizlik ve çevre göstergeleri gibi farklılıklar ile ifade edilebilmektedir. Toplumsal sistem sırasında dengesizlikler ortaya çıkmakta bireyler de bu dengesizlikleri ortadan kaldırmak, başka yerlerde var olduğunu öğrendikleri fırsatlardan yararlanmak ve kendi yaşam kalitesini geliştirmek için göç kararını vermektedirler. Üçüncüsü; toplum evrim geçirmese de ve toplumda fırsat eşitsizlikleri olmasa da bir göç olacağı gerçeğinden hareket etmektedir. Burada temel etken yerlerin ve insanların heterojenliğine dayandırılmaktadır (Tekeli, 2008: 176-177).

Göç eden kişinin kararı da son derece önemlidir. Bu konuda öncelikle açıklığa kavuşturulması gereken konu göçün bireyinin ne olduğudur. Burada iki alternatif vardır. Bunlar aile ve bireydir. Demograflar birey üzerinde dururken sosyologlar ise daha çok aileyi yeğlemektedir. Sonuç itibariyle göç eden bireyin ya da ailenin kararı varış noktalarındaki fırsatlara, yani yaşanması beklenenlere dayanıyor. Beklentilerle veriliyor gerçeği (Tekeli, 2008: 177).

Ekonomik sosyal, kültürel, politik ve coğrafi bir olgu olarak göç beraberinde önceki yerlerin sosyo-kültürel özelliklerini de taşımaktadır. Göç, kırsal ve kent karışımı yeni bir sonuç oluşturmaktadır. Şehirlerde kırsal ve kent kültürünün bir arada yaşadığı görülmektedir. Göç sonucu oluşan yerleşim yeri ne tam olarak eski yer olarak kalır ne de göç edenlerin yaşadıkları eski yere benzemektedir; tamamen farklı bir kentsel form ortaya çıkmaktadır (Taşçı, 2012:173).

2.2 Göç Çeşitleri

2.2.1 İrade esasına göre göçler

Fitcher'in belirtmiş olduğu üzere gönüllü ve zorunlu göçler olmak üzere iki grupta toplanabilir (Fitcher, 2016).

Gerçekleşen göçlerin bir kısmı kişinin kendi iradesiyle gerçekleşirken, bir kısmı da kişinin kendi iradesi dışında zorunlu nedenlerle gerçekleşmektedir. Gönüllü göçler daha çok ekonomik ve daha iyi bir yaşam beklentisi ile gerçekleşmektedir. Fakat zorunlu göç kişinin isteği iradesi dışında savaş tehlikesi, can güvensizliği ya da siyasi baskılar sonucu gerçekleşir (Kaldık, 2015:9).

Gönüllü yapılan göçlerde göç iradesi bireylerdedir. Başka bir yere göç edip etmeme konusunda özgürdürler; ancak zorunlu göçlerde durum farklılaşır. Birçok nedenden dolayı can güvensizliğinin olmaması insanlara göç etmekten başka bir yol bırakmaz. Zorunlu göçlerin de iki grupta incelenmesi gerekir. Birinci grupta resmi otoritenin öncülüğünde yapılan göçler söz konusu iken; ikinci grup zorunlu göçlerde ise baskı, şiddet ve tehdit unsurlarından kurtulmak amacıyla yapılan yer değiştirmeleridir (Yalçın, 2004: 17-18).

Fertler daha iyi yaşam şartları, iş olanakları, maddi imkânlar, güvenlik, istikrar ve yeni imkânlar elde etmek amacıyla kendi iradeleri ile yer değiştirirler.

Ülkemizde bugün kırdan kente doğru olan ve bireyin herhangi bir baskı olmadan kendi arzusuyla yaptığı göçler buna örnek verilebilir. Otoriter bir baskıyla meydana gelen göçlerde ise fertler kendi iradeleri dışında çeşitli güçlerin etkisiyle yer değiştirirler. Devletin çeşitli nedenlerle (sosyal, ekonomik, güvenlik vb.) aldıkları kararların tatbiki sonucunda meydana getirdiği göçler güdümlü(otoriter bir baskıyla) göçü oluşturur (Akkayan, 1979: 22-23).

2.2.2 Boyutlarına göre göçler

Boyutlarına göre göç kitlesel göç ve bireysel göç olarak sınıflandırılabilir. Kitlesel göç, göçün kitlesel halde artmasını ifade eder. Ülkemizde en sık görülen göç tipidir. Kırsal alanlardan kentlere doğru yapılan göç bu kapsama girmektedir. Bireysel göç ise ferdi olarak az sayıda kişi veya ailenin yaptığı göçü ifade etmektedir (Kaldık, 2015: 11).

Her ne kadar ülkemizde kitlesel göçler fazla olsa da öbür taraftan küçük parçalar ve bireysel göçler de olmaktadır.

Kitlesel göçler, serbest göçlerin sonucudur. Serbest göçle başka yere göçerek yerleşen az sayıda öncü bireyin kendi ülkeleriyle bağ kurmaları sonucunda o ülkeden göç edenlerin sayısı hızla artar ve kısa süre sonra daha iyi olanaklar nedeniyle göç kitlesel bir hal alır (Petersen 1958:259).

2.2.3 Yönlerine göre göçler

Göçler yönlerine göre iç göç ve dış göç olarak sınıflandırılmaktadır. İç göç, bir devlet sınırları içerisinde köy, kasaba, kent ve bölge gibi bir iskan bölgesinden öbürüne yerleşmek suretiyle gerçekleşen göç hareketidir (Üner, 1972, s.77).

Gürtan (1989)'a göre iç göç, bir ülke sınırları dâhilinde bir yerden diğerine yerleşmek amacıyla meydana gelen nüfus hareketidir. Bir memleket sınırlarını her iki yönlü hareket etme şeklinde meydana gelen, çalışma ve yerleşmek amacıyla taşıyan nüfus hareketine dış göçler denilmektedir.

Göçler kısa ve uzun mesafeli olmaktadır. Bazen aynı bölge ve il sınırları için de olurken bazen de bölgeler ve iller arasında gerçekleşmektedir.

Kırdan göç edenlerin büyük bir kısmı iç göçleri ilgilendirir. Günümüz Türkiye'sinde iç göçler dış göçlere karşı daha aktif ve daha büyük bir etkiye sahiptir.

Ülkemizde iç göçler 1950'lerden itibaren başlamakla beraber 1960 ve 1980'lerde farklı bir karaktere evrilerek hızlanmıştır. 1950'lerde başlayan göç, 1960 yılından itibaren geçilen planlama dönemiyle giderek artmıştır. Kentlerde sanayi sektörüne yapılan yatırımlar ve devlet tarafından verilen desteklerle oluşan üretim alanlarının işçi ihtiyacı kırsal alanlardan gelen göçlerle karşılanmaya çalışılmıştır (Şentürk, 2012: 134).

2.2.4 Yerleşme süresine göre göçler

Süresine göre göçler kalıcı göçler ve geçici göçler şeklinde sınıflandırılabilir. Geçici göçler ilk bakışta mevsimlik göç olarak anlaşılabilir da daha geniş kapsamlıdır. Geçici göçlerde dikkat çeken noktası gidilecek yerde ne kadar süre kalınacağı az çok önceden biliniyor olmasıdır. Mevsimlik işçiler, öğrenciler, askerlik vazifesini yerine getirenler örnek gösterilebilir. Buna karşılık sürekli yerleşme amaçlı göçlerde geri dönüş fikri çoğu zaman yoktur. Göçe karar veren birey ya da aile gideceği yerde sürekli yerleşme ve dönmeme amacındadır. Burada bireysel ve ekonomik faktörler rol oynamaktadır (Yalçın, 2004:20).

2.3 İç göç nedenleri

Göçün nedenlerine ilişkin olarak başlıca iki yaklaşımdan söz edilebilir. Bunlardan birincisi göçün bireysel bir karar olarak algılanmasıdır. Bu yaklaşıma göre örnek psikolojik ve keyfi öğeler göç kararına yön verir. Oysa ikinci yaklaşım asıl belirleyici olanın toplumsal ve ekonomik faktörler olduğunu varsayar. Göç kitlesel bir olgu olarak kabul edilir (İçduygu ve Ünal, 1997:42).

Ülkemizde 1960'lı yıllardan sonra yapılan araştırmaların çoğu göç nedenleri arasında ilk sırayı ekonomik nedenler olduğunu kabul eder. Bu gerçeğe ek olarak 1980'li yılların ortalarından itibaren Doğu ve Güneydoğu Anadolu'daki güvenli yaşam koşullarının giderek bozulması sayılabilir (Çevre Vakfı, 1998:12).

Cumhuriyet tarihimiz boyunca hiçbir toplumsal olgu Türk toplumunu dolaylı veya dolaysız olarak göçler kadar etkilememiştir. Burada ki göç nedeni olarak bazı bölgelerdeki kalkınma, sanayileşme ve modernleşmenin etkisi söylenebilmektedir (Güçlü, 2002).

Nüfusun doğal artış hızı ile ekonomik gelişme hızı göçü etkileyen temel faktörler olarak görülmektedir. Bu nedenle dikkate alınması gereken temel faktör ekonomik gelişme hızına paralel olarak nüfus artış hızının ne kadar olduğudur. Kalkınma planlarında ekonomik gelişmeyi sağlamak için kentsel altyapıya önem verilip kırsal alandaki altyapının ihmal edilmesi kırdan kente göçü arttırmaktadır.

Kentlerin göç çekmesinin diğer nedenlerine bakıldığında istihdam, eğitim-sağlık olanakları ile geri farklılığı görülmektedir (Gökçe, 1996: 71).

Erkal (1997:220-221)'a göre Türkiye'nin özel şartları düşünüldüğünde göçün nedenleri şöyle sıralanabilir;

- Türkiye'nin genç yaş nüfusunun genç kalabalık oluşu,
- Kırsal bölgelerde görülen işsizlik,
- İzlenen yanlış tarım politikaları,
- Eğitim, sağlık ve hayat tarzında görülen iyileşme ve ilerlemeler,
- Meslek edinmenin kolaylaşması,
- Tarımda makinalaşma,
- Kan davaları ile can ve mal güvenliğinin azalması,
- Otoriter aile çevresinden uzaklaşma eğilimi,
- Ulaşım imkânları,
- Kitle iletişim araçları ile haberleşmenin artması,
- Mevsimlik (geçici) göçler,
- Deprem, sel gibi doğal afetler nedeniyle meydana gelen zorunlu göçler,
- Çocuklar için iyi bir eğitim arzusu,
- Güvenlik sorunu(terör ve siyasi).

2.4 İç Göçün Sonuçları

1950'lerden sonra başlayan hızlı göç ve kentleşme süreciyle kırdan gelenler ile merkezi gücün kentlerdeki etkisi de zayıflamaya başlamıştır. Bu durum neticesinde kır ve kent ikilemi oluşarak beraberinde yeni sorunlar getirmiştir. Kırsal alandan gelip kentlerin kenar bölgelerine yerleşen yoksul kitleler ile kentlerin geleneksel sahibi olan orta sınıflar arasında ekonomik, kültürel ve politik bazı gerilim ile farklılıkların yaşandığı görülmektedir. Bir bakıma ' kent ile karşı kent' çatışması doğduğu söylenebilir (Özcan, 2012).

Bu 'ikilik' kentlerde uyum ve kimlik sorunlarının başlangıcı ile çeşitli sorunların kaynağı sayılabilir (Kaldık, 2015: 15).

Çevre sorunlarını etkilemesi bakımından göçün etkisi bölgeler arası be bölgeler içinde ki dengesiz dağılımıdır. Büyük kentler, kentler ve kentlerin belli yörelerini, çevreyi de içine alarak toplumsal, ekonomik ve politik sorunların odağı olup oralarda yaşayanlar için büyük riskler taşımaktadır (Çevre Vakfı, 1998: 16).

Ülkemizde yüksek oranda göç alan iller ve kentler aynı zamanda çevre sorunları ile trafik sorunlarının en yoğun olarak yaşandığı yerlerdir (Çevre Vakfı, 1998: 16).

Hiç kuşkusuz gecekondü sorunu göçün sağlıksız kentleşmenin bütün sorunlarının yansıdığı en temel olgulardan biridir. Toplumsal ve ekonomik içerikli büyük çaptaki sorunlar bir yana üç özellik çevreyi doğrudan ilgilendirmektedir. Bunlar; birincisi görünüm kirliliği, ikincisi alt yapı yetersizliği, üçüncüsü bunlara bağlı olarak ortaya çıkan sağlık sorunlarıdır (Keleş, 1997: 386).

Kente göç etme biçimi bireylerin kentte ekonomik durumlarını da önemli bir biçimde etkilemektedir. Örneğin 1980 öncesi İstanbul'a bireysel nedenlerden kaynaklı göçler olurken 1980 sonrası zorunlu göç şeklini almıştır. Dolayısıyla daha önceki göçle zamana yayılan özellikte iken daha sonraları daha hızlı bir karakter almıştır. Bu durum ani ve hızlı bir şekilde kente gelen göçmenlerin kent ortamına uyumlarını zorlaştırmıştır (Şentürk, 2012:141).

Kentte doğup büyüyen ya da göç ile gelen gençlerin varlığı varoşlardaki dünya ile sınırlandırılmakta, karamsar ve ümitsiz dünya algılamaları ile kimlikleri ve kişilikleri şekillenmektedir. Bu durum toplumsal tabakalar arasındaki uçurumu da artırmaktadır (İnsel, 1995: 319).

İç göçlerin; eğitim, sağlık, barınma, yoksulluk ile kent yaşamına uyum dışında bireyin aile tipinde, sosyal ilişkilerde, yaşama bakışı sorunsalları yanında kentin silüetinde, suç oranlarının artmasına neden olduğu söylenebilir.

Göçle bir yerdeki aktif nüfus gitmekte iken dinamik ve girişimci olmayan kesim geride kalmaktadır. Bu da göç veren bölgelerin gelişme hızlarını azaltmaktadır. Gelişme düştükçe göçün arttığı görülmektedir (Tekeli, 2008:180)

Diğer bir sorun alanı göç eden nüfusun uyum sorunudur. Köylü nüfusun kente akması, emek vermesi ve hatta iş imkânı bulması onun kent uyumu için yeterli olmamaktadır. Göçebenin kültürel bir değişim geçirmesi, kent yaşamını benimsemesi, buradaki fırsatlardan faydalanması gerekmektedir. Bu da kısa sürede gerçekleşebilecek bir olgu değildir (Tekeli, 2008: 180).

2.5 Göç ve Eğitim

Eğitim insanlık tarihi ile yaşıttır. İlkel toplumlardan modern zamanımıza kadar nitel ve nicel bakımından farklı yapılmış olmasına rağmen, eğitim temel hedefi hep aynı olmuştur. O da davranış değişikliği meydana getirme amacı taşımasıdır. 1900'lerden günümüze kadar eğitim, bilgiyi öğrenme ve bu eğitimi uygulama olarak ifade edilirken, günümüzde bireyin davranışlarında kendi yaşantı yolu ile kasıtlı olarak istendik yönde değişiklik meydana getirme süreci olarak ifade edilmiştir (Ada ve Ünal, 1999).

Eğitimin tanımı çeşitli kaynaklarda değişik şekillerde yapılmıştır. Eğitim geniş anlamda bireylerin ve toplumun standartlarını, inançlarını, değer yargılarını ve yaşam yollarını öğrenmelerinde etkili olan tüm süreçleri kapsar. Kişinin yaşadığı toplumda değer, yetenek, tutum ve diğer davranış biçimlerini geliştirdiği tüm süreçlerdir. Eğitim, önceden belirlenmiş esaslara göre bireylerin davranışlarında belli gelişmeler sağlayan planlı etkilerdir (Erden ve Fidan, 1997).

Göç almış ve almaya devam eden kentlerin kenar bölgelerinde eğitim ile ilgili çeşitli sorunların görüldüğü bilinmektedir. Sınıfların kalabalık oluşu, öğrencilerin kimlik bunalımı, şiddet, madde kullanımı, okuldan sonra bir işte çalışma, devamsızlık, okula ilgisizlik gibi sorunlar sayılabilir. Belki de önemli olan şu ki tüm bu olumsuzlukların öğretmenin iş doyumuna etkisinin negatif yönde olmasıdır.

Göçler dolayısıyla eğitimin her kademesinde fiziki yapı, derslik, donanım, öğretmen açığı şeklinde sorunlar ortaya çıkmaktadır. Buna bir de hızlı nüfus artışı eklendiğinde sorun daha da büyümektedir. Fiziki yetersizlikler, kalabalık sınıflar, ikili eğitim, öğretmen yetersizliği, eğitim ve öğretim alanında çözülmesi gereken sorunlar olarak görülmektedir (Birinci, 2003).

Göç eden ailelerin birçoğunun göç etmesinin ana nedeni ekonomik sorunlar oluşturduğu bir gerçektir. Bu aileler için çocukların eğitimi genellikle ikinci alandadır. Oysaki göç eden ve okulu değiştiren çocuğun gittiği yeni okula ve çevreye uyum sağlaması kolay olmayacaktır. Sıkıntı çektiği bilinmektedir. Çocuğun toplumsal, maddi ve manevi çevresinin değişmesi onda derin olumsuz etkiler bırakır. Bu tür durumlarda çocuk okuldan ve derslerden soğuyabilir (Binbaşıoğlu, 2004:130).

Hızlı nüfus artışı, köyden kente yoğun göç, ekonomik yetersizlik gibi nedenlerle zorunlu eğitimin bazı çocuklar için kısa olmasının olumsuz sonuçlarını arttırmaktadır. Aile kentte barınabilmek ve tutunabilmek için zorunlu eğitimini daha tamamlamamış hatta okul döneminde para kazanmaya zorlanmaktadır. Hatta çocuğu gelir getirme aracı olarak gördüğünden onu çalışmaya itmektedir (Baştaymaz, 2001).

Göç alan bölgelerde eğitim alanında görülen en önemli sorunlardan birisi de öğrenci velilerinin okula ve öğrencilerinin eğitimine karşı ilgisiz kalmalarıdır. Özellikle büyük kentlerin kenar mahallelerinde yer alan okulların bu sıkıntıyı daha çok yaşadığı bilinmektedir. Kent ile uyum sürecini tamamlamamış olan ailelerde temel sıkıntı olan “geçim sıkıntı”ları bazı durumlarda okul yönetimi ve öğretmenlerin karşısına bahane olarak sunulmakta, ilgisizliğin temel nedeni olarak ileri sürülmektedir. Bu mahallelerde ailelerin çocuk sayısının fazla olduğu görülmektedir. Okulların eğitim politikalarının geneli yansıtması

nedeniyle çevreye uygun eğitim politikaları geliştirme imkânının olmaması bu soruna çözüm bulunamaması gerçeğini ortaya koymaktadır (Sarı, 2003).

Türkiye’de okul öncesi eğitime duyulan gereksinimin belirlenmesi için İstanbul, Diyarbakır ve Van illerinde yürütülen bir alan araştırması kapsamında görüşülen ana sınıfı ve 1. sınıf öğretmenlerinin % 81.1’i sınıflarındaki öğrencilerin Türkçesinin yetersiz olduğunu belirtmiştir (Koç ve diğ.,2002). Çocukların en yetersiz oldukları alan düzgün cümle kuramama ve Türkçeyi anlamamalarıdır (Ceyhan ve Koçbaş, 2011:9).

Öğrencinin ders dışı saatlerde zamanını değerlendirecek olanaklara sahip olmaması nedeniyle şiddete yönelebilmektedir. Modern eğitim sistemlerinde okul, öğrencinin serbest zamanlarını değerlendirme bakımından sorumluluğa sahiptir. Bu konuda olanaklar sağlamalıdır. Okul sadece öğretim yapılan yer olmamalıdır. Oysaki bu konuda ülkemiz okulları böyle bir sorumluluğu tam olarak yerine getirmemektedir. Öğrenci okul dışı zamanında başıboş kalmakta çevrenin de etkisiyle şiddete yönelmektedir (Tezcan, 2012: 339).

Saldırganlık ya da şiddet, genellikle bir engelleme, geliştirme konusunda kısıtlı olanaklara sahip olduğu için şiddete ve saldırganlığa başvurmaktadır. Bu anlamda birey aynı zamanda aile içinde de baskı ve şiddete maruz kalmaktadır. O zamanda birey kendini kanıtlayıcı yol olarak şiddeti görmektedir (Tezcan, 2012: 341).

Şiddet eylemlerini gösteren bireylerin şiddet davranışını göstermeyen bireylere oranla aile içinde daha çok şiddete uğrayarak büyüdükleri görülmektedir.

Geniş, kalabalık sınıflar bireysel dikkati sağlayamaz. Bu sınıflarda soru sorulmaz, öğretmen bazı özel konularda öğrencilerini yönlendiremez. Bu durumda öğrenciler dersi anlamsız, önemsiz ve yersiz bulurlar. Bu durum yabancılaşmaya yol açar (Tezcan, 2012: 323).

2.6 Öğretmenlik ve Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişlik, bir “yabancılaşma” biçimidir (Tezcan, 2012:333).

Freudenberger'e göre tükenmişlik; başarısızlık, yıpranma enerjisi ve güç kaybı ya da iş kaynakları üzerinde isteklerinin karşılanmaması sonucunda ortaya çıkan tükenme durumudur (Izgar, 2001: 1).

Hüseyin Izgar'ın Maslach ve Jackson'dan aktardığına göre tükenmişlik; insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygusu, işine, yaşama ve diğer bireylere karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel sendromdur (Izgar, 2001: 1).

İnsanlarda yüz yüze çalışan, onlara hizmet verip yardım eden mesleklerde tükenmişlik riski daha yüksektir ki bu mesleklerde biri de öğretmenliktir.

Öğretmenlerden bireyleri hayata hazırlamaları hızla ilerleyen teknolojik topluma hazırlamaları ve toplumun çeşitli sorunları ile ilgilenmeleri istenmektedir. Öğretmenler bu güç işleri yaparken uygun olmayan işlerde çalışmakta, düşük ücret almakta ve terfi etme imkânı da pek bulunmamaktadır. Bu olumsuz koşulların uzun sürmesi işe ilişkin çabaları ve iş doyumları azalmaktadır. İşe az gitmek, sürekli rapor almaktadırlar. Hatta imkân dâhilinde mesleği terk etmek istemektedirler. Bu durumun temel nedeni tükenmişlik olmaktadır (Tezcan, 2012:333).

Tükenmişlik, üç boyutlu bir sendromdur;

- Duygusal Tükenme: Psikolojik olarak bireyin işinde yorulması ve yıpranmasıdır.
- Duyarsızlaşma: bireyin iş yerinde beraber çalıştığı kişilere karşı olumsuz, alaycı tutum ve duygular geliştirmesidir.
- Başarısızlık Boyutu: Bireyin çalıştığı işle ilgisi kendisini olumsuz değerlendirmesi, başarısız görmesidir (Akçamete ve diğ. 2001:2-3).

Akçamete ve diğerlerine göre tükenmişlik genel itibariyle iki nedenden kaynaklanmaktadır. Bunlar;

- Kişisel Nedenler: Öğretmenin kendisinden kaynaklı değişkenlerdir. Öğretmenin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, meslekteki çalışma süresi, iş deneyimi, öğretmenliğin birey için tatmin olup olmaması gibi tükenmişliği ortaya çıkaran bireysel değişkenlerdir.
- Sosyolojik Nedenler: Çalışılan kurum ile ilgili olan değişkenlerdir. İş yerindeki rol karmaşası ve belirsizliği, karar süreçlerine katılmama,

yönetici desteği ile ödüllendirme sisteminin olmaması, çevrenin sosyo-ekonomik düzeyi sayılabilir.

Tükenmişlikte hizmet verilen bireylerle ilgili sorunlar önemli bir etmendir. Öğretmenler için öğrencilerin özelliklerine bağlı olarak da tükenmişlik ortaya çıkabilir. Bunlar arasında öğrencilerin motivasyonu, davranışları, ilgisizlikleri, ebeveynlerin aşırı istekleri, yönetimin duyarsızlığı yüksek bürokratik işler sayılabilir (Tezcan, 2012:335).

Tükenmişlik ile birlikte ortaya çıkan stres, iş performansındaki düşüş, kararsızlık, yorgunluk, davranış bozuklukları, çabuk öfkelenme, işten nefret etme, öz güvende ve öz saygıda azalma ortaya çıkmaktadır (Izgar, 2001: 22).

Tüm bu nedenler öğretmenin okuldaki motivasyonunu düşürmekte, öğretmenin işine ve çalıştığı okula karşı performansının düşmesine neden olmaktadır. Bu performans düşüklüğü nedeniyle öğretmenin öğrenci ve okuluna verebileceği verimini düşürmektedir.

2.7 İş Doyumu

2.7.1 İş doyumunu tanımı

İş doyumunu çalışanların mutlu, üretken ve başarılı olabilmelerinin en önemli gereksinimlerinden biri olup, çalışanların işlerine yönelik genel bir tutumu ifade eder.

Bir işe sahip olmak, çalışmak, insanın sosyal bir statüsünün olması önemlidir. Türk Dil Kurumu'na göre iş: "Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışmadır" (www.tdk.gov.tr, Erişim Tarihi: 20.08.2016).

Daha geniş anlamıyla iş: insanın ekonomik olarak geçimini elde ettiği, sosyo- psikolojik gereksinimlerini karşıladığı faaliyetler bütünüdür (Bayram, 2014:5).

İş doyumunu tanımında "iş" sözcüğü ayrı tanımlandığı gibi "Doyum" kelimesi de ayrı tanımlanmalıdır. Gülnar (2009)'a göre; doyum bireyin beklentilerinin karşılanması ya da daha fazlasının elde edilmesi sonucu ortaya çıkan memnuniyet duygusudur.

TDK güncel Türkçe Sözlüğüne göre doyum: “Bazı istekleri giderme, tatmin ve eldekenden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat” anlamına gelmektedir (www. tdk.gov.tr, Erişim Tarihi: 20.08.2016).

Bütün örgütler ve işgörenler açısından iş doyumunu her dönemde önemli olmuş ve olmaya devam etmektedir. İş doyumunu konusunda yapılan araştırmalar 20.yy başlarında yoğun olmaya başlamıştır. Sosyal bilimciler, iş doyumunu ile ilgili işgörenlerin tutum ve davranışları konusunda birçok araştırma yapmıştır. Yöneticiler çalışanlarını motive etmek amacıyla bu araştırmaların sonuçlarından yararlanmıştır (Güney, 2012:10-11).

İş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarlar ve işgörenin iş arkadaşları ile beraber çalışmaktan zevk alması, beraber bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluktur. İşgörenin bedensel, zihinsel sağlık yapıları ile bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının açığa çıkarttığı belirtilerdir.

Şimşek ve arkadaşlarına göre eğer çalışan, çalışmaları sonucunda ortaya koyduğu eseri somut olarak görebiliyorsa bundan duyacağı gurur onun için tatmin kaynağı olacaktır (Şimşek ve diğ. 2011:202).

İş tatmini işgörenlerin yerine getirdiği iş ve iş gördüğü kurumla ile ilgili olarak besledikleri olumlu ya da olumsuz duyguların bütünüdür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013:37).

Erdoğan (1996)’a göre iş tatmini, işgörenin işine karşı beslediği olumlu duygulardır. İş doyumunu yüksek olanlar işlerinde kendilerinden beklenenden daha yüksek çaba gösterirlerken iş doyumunu düşük olanlar ise işlerine karşı bıkkınlık, isteksizlik, işte verimli olamama gibi olumsuz durum gösterirler.

Locke’ye göre ise “bireyin işini ve tecrübesini değerlendirmesi sonucu oluşan zevkli ve olumlu hislerdir (Yelboğa, 2008:127).

Özkalp ve Kırel (2010:113) iş tatminini, bireyin yaptığı işe karşı geliştirdiği duygular olarak tanımlamıştır.

1930'lara kadar üzerinde pek durulmayan iş tatmini kavramı 2. Dünya Savaşından sonra sanayileşmenin getirdiği olumsuz sonuçları incelemek ve bu olumsuzlukları ortadan kaldırmak için dikkate alınıp araştırma konusu olmaya

başlamıştır. Bu araştırmalar kurumsal araştırmalar sayılmasa da kavramın çalışılmaya başlanması açısından önemlidir (Türk, 2007:71).

1943’lerde Maslow ve sonraki yıllarda ondan etkilenen Alderfer iş tatminini, bireyin gereksinimlerinin doyurulmasıyla ilişkilendirerek iş tatmini konusunda önemli temeller atmıştır (Türk, 2007:71).

Güdülenmemiş, örgüte bağlılık duymayan; tutum olarak tatmin olmamiş işgörenlerin başarılı olmaları mümkün olmamaktadır. Bu nedenle son elli yılda iş tatmini ve başarı arasındaki ilişkiyi araştırma çalışmaları giderek artmaktadır (Özdayı, 1990:36).

İşgörenlerin üretim süreçlerinde karar alma süreçlerine katılması, çalışanların arasında iletişimin artırılması, yükselme imkânlarının olması, işin motive olması ancak çalışma yaşamı kalitesinin artırılması mümkün olacaktır (Sercan, 2010:16-17).

İşgören iş tatmini hissetmediğinde performansı ve verimliliği düşer. Ayrıca örgütsel aidiyet hissetmediğinden devamsızlık sorunu artacaktır (Yüksel, 2003:213-215).

Belirli beklentilerle bir işe giren bireyin bu beklentileri karşılandığında tatmin olup verimli olurken, bu beklentiler karşılanmadığında iş verimi azalıp mutsuz olmaktadır (Ceylan, 1998:78).

Günümüzde iki nedenden ötürü iş tatmini önem kazanmaktadır. Birincisi yöneticiler açısından çalışanların işinden tatmin olup olmamaları, ikincisi ise tatminin işgören performansı üzerindeki etkisidir (Ceylan, 1998:78).

Eren (1998:178)’e göre gün içerisinde zamanın büyük bir kısmını aile, okul, iş hayatı gibi örgütlerde geçiren insan bu ortamlarda ihtiyaçlarını gidermeye, doyum sağlamaya çalışacaktır. İstediği imkânları elde edip ihtiyaçlarını karşılayan birey tatmin olacak, psikolojik ve biyolojik olarak huzurlu bir yaşam sürdürecektir; aksi halde tatminsizlik ve beraberinde ruhsal ve biyolojik sorunlar ortaya çıkacaktır.

Bursalıoğlu (2012:141)’na göre iletişim gibi güdülemede çift taraflı olmalıdır. Yönetimin yönetileni, yönetilenin de yöneteni motive etmesi gerekmektedir. Yöneticilerin ve işgörenlerin örgüt içerisinde insan ilişkilerine değer vermesi ve

bunu davranışlarında göstermesi hem örgütün hem de çalışanların beklentilerini gerçekleştirecektir. Bu inanç ve davranışların olmaması halinde hazırlanacak en kusursuz programların dahi işe yaramayacağı bilinmelidir. Oysaki bahsedilen inanç ve davranış teknik aksaklıklar olsa da örgüt ve çalışanların gelişimini, üretimini arttıracaktır.

İş tatmini şu etmenler ile ilgilidir (Bingöl, 1996:266-267):

- Tatmin işgörenin işten elde ettiği maddi çıkar ile ilgilidir,
- Tatmin iş güvenliği ile ilgilidir,
- Tatmin işten zevk alma ile ilgilidir,
- Tatmin işi başarmanın verdiği gururla ilgilidir. Tatmin mesleki projelerle ilgilidir,
- Tatmin işgörenin yeteneği ile ilgilidir,
- Tatmin işgörenin olumlu ilişkileri ile ilgilidir,
- Tatmin işletmenin genel durumu ile ilgilidir,
- Tatmin yöneticilerin tutumu ile ilgilidir.

Kısacası iş tatmini, işgörenlerin örgüt içerisinde işleri ile ilgili duydukları memnuniyet-memnuniyetsizlik, tatmin-tatminsizlik, hoşnut-hoşnutsuzluk, moral-moralsizlik hissidir.

2.7.2 İş doyumunu etkileyen faktörler

Bireyleri çalışmaya özendiren etmenlerin başında gösterecekleri çabalar sonucunda elde edecekleri başarı umutları gelmektedir. Bu umutlar gerçekleştiği oranda tatmin olacaklardır (Eren, 2014:508-509).

Bu faktörler bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere ikiye ayrılır.

2.7.2.1 Bireysel faktörler

İş doyumunu etkileyen bireysel ya da kişisel faktörler işgörenin sahip olduğu özellikler ile yaşamı boyunca elde ettiği deneyimler sonucu ortaya çıkmış faktörlerdir.

Kişilik

Kişilik, bireyin iç veya dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılanmış bir ilişki biçimidir (Cüceloğlu, 1997).

Kişinin huyu, mizacı onun iş doyumunu üzerinde etkisi olabilmektedir. Tüm meslek ve örgütler belli kişilik yapısındaki insanlara daha fazla iş doyumunu vermektedir. Örneğin içe dönük kişiler için dışsal uyaranlara maruz kalmak stres verici olabilirken, bu durum dışa dönük bir kişi için arzu kaynağı olabilir. Yine içe dönük bir kişi az kişiyle karşılaşacağı, sessiz bir ortamda yüksek doyum elde edebilirken, dışa dönükler ise kalabalık ve fazla sayıda insanın olduğu bir iş ortamında daha fazla sayıda insanın olduğu bir iş ortamında daha fazla doyum olabilirler (Telman ve Ünsal, 2004:59).

Kendine güvenen, özbenlik duygusu gelişmiş bireyler bu özellikleri daha az gelişmiş kişilere karşı daha çok doyum elde etmektedir. Öz gerçekleştirme düzeyi gelişmiş işgören işine daha yüksek değer vermekte, başarıya daha çok odaklanmakta, övülmeye daha az gereksinim duymakta, eleştiriye açık, çatışma ve kaygıya az düşmekte, uyum mekanizmalarına daha az başvurmaktadır (Başaran, 1991:205).

Olgun ve dengeli kişiler daha azimli ve sabır sahibi olurlar. Bu durum olgun ve dengeli kişilik sahibi bireylerin iş doyumlarının yüksek olduğunu gösterir (Akşit, 2013:32).

Eğitim düzeyi

Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında ters yönde ilişki vardır. İyi eğitim görmüş kişilerin beklentilerinin yüksek olması nedeniyle beklentilerinin karşılanmaması durumunda doyumsuzluk yaşadıkları görülmüştür (Yılmaz, 2015:17).

Yaş

Yapılan araştırmalar yaş ile iş doyumunu arasında önemli düzeyde bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Genç yaştaki işgörenlerin işten beklentilerinin yüksek olması nedeniyle doyumsuzluk duygularıyla karşılaşma ihtimalleri yükselmektedir (Yılmaz, 2015:16). Oysa yaş ilerledikçe beklenti azalacağından doyumsuzluk duygusu azalmakta ya da kaybolmaktadır.

Cinsiyet

Hulin ve Smith (1964) tarafından 295 erkek ve 164 kadın üzerinde yapılan araştırmaya göre erkek çalışanların iş doyum düzeylerinin kadın işgörelere karşı daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durumun cinsiyetten ziyade

kadınların erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen daha düşük ücret almalarından kaynaklandığı tespit etmişlerdir (Yelboğa, 2007).

2.7.2.2 Örgütsel faktörler

Örgüt kültürünün kuvvetli ya da zayıf oluşu, iş güvencesi, işin özellikleri ve çalışma ortamı gibi etmenler doyum üzerinde etkili olmaktadır.

Ücret

Tüm örgütlerde tüm çalışanlar açısından ücret, iş tatmininde önemli bir role sahiptir. İşgörenlerin birçok ihtiyacını karşılaması nedeniyle önemli bir faktör olan para ile yiyecek, giyecek, barınma temini, sosyal statü ile birlikte tanınma ve başarının sembolü olması açısından önemlidir. Dolayısıyla ücret sistemi ne kadar adil ve işgörenin beklentilerini ne kadar çok karşılıyorsa o kadar yüksek iş tatminine neden olur (Ceylan, 1998:79).

Yükselme Olanığı (Terfi)

Yükselmenin anlamı kişiden kişiye değişmektedir. Yükselme kimisi için psikolojik durum anlamı ifade ederken kimisi için de çok gelir, iyi bir konum ve yarışmayı önde götürme anlamına gelir. İşgörenlerin yükselme olanaklarına herkesin bakışı farklı olunca getireceği tatmin de farklı olacaktır (Başaran, 1991:203).

Yükselme olanağı maddi geliri arttırdığı gibi bireyin sosyal statüsü, toplum arasındaki yerini iyi yönde değiştirmektedir. İşgörenin başarısının yanında yükselme olanağının bulunması yaptığı işten aldığı doyumunu arttıracaktır (Başaran, 1991: 203)

Örgütler arasında, işletme içerisinde konumdan konuma hatta işgörenler arasında da farklılıklar gösterebilir (Erdil ve diğ., 2004).

Okullarda görev yapan öğretmenlerin üstlerinden övgüler almaları ve başarılarının takdir edilmesi iş doyumlarını arttıracaktır.

İletişim

Bireyin kişiliği, tutum ve davranışları başkalarıyla kurduğu ilişkilerle önem kazanarak gelişir. İçine kapanık, başkalarıyla iletişim kuramayan birey kendi dünyasında da denge sağlayamaz. Bu durumu gören ve bilen yönetici

işgörenlerarasındaki ilişkileri geliştirmelidir. İşletmede yukarıdan aşağıya olduğu gibi, aşağıdan yukarı doğru işleyen dikey ve aynı zamanda yatay iletişim kanallarının sürekli ve düzenli bir şekilde açık tutulmalıdır. İşgören işletmede olup bitenler ile kendisini ilgilendiren konularda haberdar edilmeyi bekler. Bununla birlikte üstleriyle iyi bir diyalog kurarak görüş ve düşüncelerini iletme arzusu duyar. Bu durumda işgörenlere açık bir iletişim politikası iyi bir atmosferin oluşmasını sağlayarak verim ve etkililiği artıracaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995:127).

Yönetim ve Denetim

Yöneticilerin işgörenlerin ilişkilerini desteklemesi, onlara katkı sağlaması iş tatminlerini artıracaktır. Ayrıca çalışanların iş ile ilgili alınan kararlara katılmaları önemli olmaktadır (Başaran, 1991:204).

Genel itibarıyla işgören denetim görmekten hoşlanmazlar. Hele ki denetim iyileştirici, kolaylaştırıcı, yapıcı olmaktan ziyade kusur bulucu, üstünlük belirtici, küçük düşürücü olursa iş tatminine engel teşkil etmektedir. Bu yüzden elemanlar demokratik ve kendilerine yer veren örgütlerde çalışmayı isterler (Başaran, 1991:204).

Çalışma Koşulları

İşgörenlerin içinde yer aldığı iş ortamı ve ortamın fiziksel koşulları iş doyumunu etkiler. Bu şartların uygun olması işgörenlerin motivasyon düzeyini artıracığı gibi işletmeyle bütünleşmesini ve tatmini artıracaktır. İşletmelerde ışık, ısınma, havalandırma, ses ve gürültü gibi unsurların çalışmaya uygun olması gerekir (Sabuncuoğlu, 1984:55).

Çoğu zaman işgörenlerin kaygı ve hayal kırıklıklarını işe karşı olumsuz tutumlarını, sorunlarını, çalışma ortamlarına taşıyarak yansıttıkları görülür. Bu durumları gidermek işgörenin tatminini artırır (Türk, 2007:78).

İşin Niteliği

İş tatmini açısından önemli özelliklerde bir tanesidir. İşgörenler rutin ve önemsiz işleri yapmayı sevmezler. Önemli işleri yapmayı arzu ederler. (Ceylan, 1998: 79).

Genelde rutin işler işgörenlerin sıkılmasına ve yorulmasına neden olur. Normal düzeydeki farklı işler ise onların dikkatini çekebilir. Ayrıca çeşitli ve karmaşık işler bireylerin stresini artırabilmektedir (Özçer ve Yıldırım, 1983:39-40).

Çalışma grubu

Bireyler zamanların çoğunu iş yerlerinde çalışma arkadaşları ile geçirirler. Bu arkadaşların durumu, birbirleriyle dostane ilişkiler kurmaları, iyi iletişim içinde olmaları iş tatminlerini olumlu yönde etkileyecektir. Çalışma grubu personel için sosyal dayanışma ortamı oluşturup onların uyum içinde çalışmalarını sağlıyorsa ve çalışanların dünya görüşleri birbirine yakınsa işten alacakları tatmin düzeyi artacaktır (Kurman, 1978:177).

Bireyin dâhil olduğu grup onun iş doyumunu üzerinde etkisi olmaktadır. Başarılı grup içerisinde bulunmak ve kendisine yakın gördüğü kişilerle aynı ortamda çalışmak iş tatminini artırmaktadır (Erdoğan,1996:242).

Kararlara Katılma

Günümüzde üzerinden çok durulan motivasyon tekniklerinden biridir katılımlı yönetim. Katılımlı yönetimde işgörenler kendilerini etkileyen kararlarda etkin rol alırlar. Bunun temelinde yatan düşünce, işgörenlerin kararlara katıldıklarında alınan kararların benimseneceği ve destekleneceği gerçeğinin olmasıdır. İşgörenler sorunun temelinde yatan gerçekleri daha iyi bildiklerinden alınan kararların niteliği de artacaktır (Can ve Tecen, 1978:208).

Motivasyon aracı olarak işgörenlerin kararlara katılması isteniyorsa bu sadece öylesine göstermelik olmamalıdır. Oysa kararların sağlıklı olması kadar demokratik bir nitelik taşınması ve işgörenler tarafından alınan kararların desteklenmesi gerekir. Başka bir deyişle görüşler alınırken “danışmalı katılma” yerine daha etkili olan “kararlara katılma” uygulanırsa, işgörenler için inandırıcı ve özendirici olur. İşgörenlerin düşüncelerini küçümsemek, yok saymak yöneticiye kaybettirir. Bunun yerine işgörenin düşüncesine saygı göstermek, onu dinlemek ve onunla tartışarak karar varmak yöneticiye hatta işletmeye katkı sunar. Bu durum işgöreninmotivasyon düzeyini artırıcı etkisi ortaya çıkacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995:126).

Çevre

İş tatminin etkileyen ya da sınırlayan etkenlerden birisi de toplumsal çevredir. Bir iş çevresinde işgörenin kendisi için önemli gördüğü ihtiyaçların bir kısmı toplumsal çevrenin ihtiyaçlara verdiği önem ölçüsünde değişikliğe uğrar. Hangi ülke ya da grup olursa olsun en yüksek değere sahip ihtiyaçlar en kısıt tatmin olunan ihtiyaçlardır. İhtiyaçları da sınırlayan en önemli etken toplumun değer yargılarıdır (Eren, 2014: 509).

2.7.3 İş doyumu kuramları

2.7.3.1 İçerik kuramları

Bu kuramlara kapsam kuramları da denilmektedir. İçerik kuramlarının amacı insanları bir işi yapmaya iten nedenleri ve amacını gerçekleştirmek üzere ihtiyaç ve isteklerini tatmin etmek için yaptıkları çalışmaların nedenlerini ortaya koymaktır (Eroğlu, 1998:257).

İçerik Kuramları içerisinde yer alan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in İki Faktör Kuramı, Alderfer'in ERG Kuramı ve McClelland'ın Başarı Motivasyonu Kuramları üzerinde durulacaktır.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

İlk defa 1940'lı yıllarda insan gereksinimleri bilimsel bir şekilde ele alıp inceleyen ve motivasyon konusuna ışık tutan düşünür Abraham Maslow'dur.

Maslow, motivasyon kuramında ihtiyaçlar dizisini önem sırasına göre sıralayarak belli bir kademe içinde izlemiştir. Onun ortaya koyduğu kademe şu şekildedir:

Fizyolojik ihtiyaçlar

Gereksinimlerin ilk basamağını oluşturmaktadır. Bunlar açlık, susuzluk, uyku, neslin devamı gibi ihtiyaçlardır. Maslow'a göre bu ihtiyaçların karşılanması için en temel ihtiyaç paradır (Eren, 2011:537).

Güvenlik ihtiyacı

Hiyerarşinin ikinci basamağını oluşturmaktadır. Güvenlik ihtiyacı çalışanın fiziksel ve ruhsal açıdan emin ve tehlikelerden uzak bir çalışma ortamının hedeflenmesidir. Güvenlik ihtiyacı ile çalışanın huzurla çalışması, sosyal açıdan

tatmin edilmesi, iş garantisi, emeklilik ve sağlık sigortası gibi faktörlerle işgörenin güvenliğinin sağlanmasıdır (Şerif ve Çelik, 2012:69).

Sevgi ve ait olma ihtiyacı

Fizyolojik ve Güvenlik İhtiyacı karşılandıktan sonra kişinin gidermeye çalışacağı ihtiyaçtır. Arkadaşlarla, aile veya yakın çevre ile ilişkilerin olduğu sosyal faaliyetlerden oluşan basamaktır (Güney, 2012: 321).

Bu basamakta çevre ile iyi ilişki kurmak, insanları sevmek, onlar tarafından sevilme ihtiyaçları giderilir.

Saygı ve takdir ihtiyacı

Kişinin kendi motivasyonunu artıracak, benlik saygısı ile özgüvenini kapsar. İki kategoriden oluşur. Birincisi kendini değerli görme, takdir etme ve kendine güvenme gibi içe dönük ihtiyaçlardır. İkincisi başkaları tarafından tanınma, beğenilme, saygı görme şeklinde dışadönük ihtiyaçlardır (Türk, 2007:84).

Kendini gerçekleştirme ihtiyacı

Hiyerarşinin ulaşılabilecek son basamağıdır. Bu ihtiyaç kişinin kendi potansiyelini, kapasitesini, gücünü ve gizil güçlerini ortaya çıkarma, yeteneklerini konuşturma gibi özellikleri ile diğer bireylerden ayrıldığı ihtiyaçlardır.

Maslow'a göre bir alt basamak karşılandıktan sonra kişiler bir üst gereksinime geçebilir. Alt basamak giderildikten sonra önemini yitirir, yerine üst basamaktaki ihtiyaç önemli ve güdüleyici olmaya başlar. Maslow'un hiyerarşisine getirilebilecek en önemli eleştiri gereksinimlerin sınıflara ayrılmasıdır. Basamaklar arasındaki geçişler nesnel sonuçlar çıkarmaya elverişli değildir. Ayrıca bazen bir ihtiyacı saplanıp kalma ya da alt basamakları saplanıp kalma söz konusu olabilmektedir. Bireyler tüm ihtiyaçları karşılama amacı da taşımayabilirler.

Herzberg'in çift (iki) faktör kuramı

FirederichHezberg 200 dolaylarında Muhasebeci ve mühendisliği yaptığı işlerin de başarılı-iyi ya da işlerinde başarısız-kötü hissettikleri durumu anlatmaları şeklinde iki soru sormuştur. Bunun sonucunda Herzberg, işgörenlerin

güdülenmesi üzerinde etkili olan hijyen (sağlık) ve güdüleyici etmenleri bulmuştur.

Hijyen (sağlık) etmenleri; ücret, ast-üst ilişkisi, örgüt politikası çalışma koşulları gibi hususları içerir. Eğer bu etmenler varsa işyerindeki tatminsizlik ortadan kalkar, ancak bu etmenler yoksa işgören tatminsizlik yaşar ve işinden ayrılabilir (Can ve diğ.,2006:106)

Güdüleyici faktörler, işin kendisini başarma, sorumluluk, statü, yükselme, mutlu olacağı bir işte çalışma ve işi başarmanın beraberinde getirdiği ödülün işgörenin motivasyonunu sağlayacağı düşüncesine dayanmaktadır (Şimşek ve diğ., 2011:188).

Hijyen faktörleri ile güdüleyici faktörler arasındaki fark, hijyen faktörlerinin daha çok çevresel (dış) şartlar ile ilgilenmesine karşın, güdüleyici faktörlerin daha ziyade işin kendisi ve içeriği ile ilgilenmesidir (Şimşek ve diğ., 2011:188).

Hezberg'in kuramına getirilen en büyük eleştiri, güdüleyici faktörler de sayılması gereken ücret ve iş koşulları gibi etkenlerin hijyen faktörleri arasında sayılmasıdır.

Sonuç olarak Herzberg işte doyum sağlamayı başarılı olma ve sorumluluk taşımaya bağlayıp motivasyonda ekonomik faktörleri yer olmadığını söylemesine karşın, Maslow ilk planda ekonomik faktörlere önem vermekte ve bunlar karşılanmadan bir işte başarılı olamayacağını savunmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013:113).

Alderf'in VIG (ERG) kuramı

ClaytonAdelfer kuramını, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramından etkilenecek onun eksik yönlerini gidermek ve desteklemek üzere modern durumlara uyarlayarak varlığını sürdürme, ilişkilerde bulunma ve geliştirme ihtiyaçları şeklinde kurmuştur.

Kurama göre hiyerarşinin üst basamağına doğru tatmin artarak zor ve soyut duruma gelmektedir. Karşılanmayan basamak hayal kırıklığına sebep olmakta, bu durumda kişi diğer basamaklardan birine dönerek onun üzerine yoğunlaşabilmektedir (Şimşek ve diğ., 2011:193).

Adelfer ve Maslow'un kuramlarını karşılaştırıldığında; var olma ihtiyacının fizyolojik ihtiyaçlara, ilişki ihtiyacının güven, başkalarıyla iş ve sosyal yaşamdaki ilişkilere, geliştirme ihtiyacının ise saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacına denk geldiği görülmektedir (Şimşek ve diğ. 2011:193).

Maslow Bir üst seviyedeki ihtiyacın karşılanması için alt basamakların tatmin edilmesini şart koşarken, Adolfer iki basamağın aynı anda tatminin ile güdülenebileceğini ifade etmiştir.

Mcclelland'ın gereksinimler kuramı

Mcclelland adlı düşünür insan ihtiyaçlarını üç grup (başar, bağlılık ve güçlü olma) altında toplamıştır. Düşünöre göre insanların kendi mesleklerinde en iyi olma ve mükemmel olanı ortaya koyma duygularının altında başarı ihtiyacı vardır (Eren, 2013:57).

Bağlılık ya da birlikte olma ihtiyacı ise; bir gruba dahil olma, sosyal ilişki kurma ve bu ilişkileri geliştirmeye önem verme aşamasıdır. Güç kazanma ihtiyacı güç elde etme amacı olanın, gücünü ve otoritesini arttırma, çevreye egemen olma ve bu amacını koruma davranışlarında bulunma şekildedir (Güney, 2012:323).

Mcclelland'agöre tüm insanlar için hiyerarşik bir ihtiyaçlar zincirinden söz etmek mümkün değildir. Ona göre kişilik ihtiyaçları bu hiyerarşik ihtiyaçları belirler.

Süreç kuramları

Kuramın en önemli özelliği, işgörenlerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere giriştikleri eylemler ile bu eylemlerin seçme tarzları, bu seçimlerin başarılı olup olmadığını incelemesidir. Bu kuramlar daha çok dışsal faktörler ile ödüller üzerinde yoğunlaşmaktadır (Şimşek ve diğ.,2011:72).

Süreç kuramları davranışın ortaya çıkışından sona ermesine kadar ortaya çıkan faaliyetlerdeki değişkenleri açıklar (Eren, 2011:569). Süreç kuramı 5 başlıkta incelenmektedir. Bunlar:

- Wroom'unPorter'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi,
- Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi,

- Skinner'in Pekiştirme Teorisi,
- EdwinLocke'un Amaç Teorisi.

Wroom'un beklenti kuramı

Beklenti kuramı, insanın çeşitli davranışlar arasından beklentilerine uygun seçimler yaparak davranışlarda bulunması düşüncesine dayanmaktadır. Victor Wroom tarafından geliştirilen kurama göre, işgören kendisine sonuçlar belirler ve onları gerçekleştirmek için davranışta bulunur. Yani buradaki davranışları ile ilgili gerçekçi seçimler yaparlar (Can ve diğ, 2006:108).

Birey etkin çalışmave performansının ödül getireceğine inanıyorsa ve bu ödülü sonraki çalışmaları için ilham kabul ederse, işinde motive olması daha kolay olur.

Ancak işgörenler için ödüllere verilen anlamlar farklılık gösterebilir. Bazı işgörenler yöneticiler tarafından vadedilen ödülleri değerli saymayabilirler. Bu durumda verimli çalışma ve motivasyonun ortaya çıkması mümkün değildir (Şimşek ve diğ., 2011: 195).

Lowler-porter'in beklenti kuramı

Lawler ve Porter, Wroom'un Beklenti teorisini güçlendirici bazı ilaveler yaparak esas almışlardır. Bu kuram, Wroom teorisine ilave olarak kişinin çabası, kişinin bilgisi, yeteneği ve algılamalardan kaynaklanan rol değişikliği sonucundaki performansın ödüllendirilmesini öngörmüştür (Şimşek ve diğ., 2011:196-197).

Bu modele göre kişinin fazla çaba göstermesi bazen yüksek bir performansla sonuçlanmayabilir. Kişinin bilgisi ve yeteneği bir işi başarmak için önemlidir. Bunlar kişi de yoksa ne kadar çaba gösterirse göstereceği yine de başarılı olması mümkün değildir (Koçel, 2008: 651-652).

Bu teoriye motivasyon amaçlı kullanmak isteyenlerin şu noktalar üzerinde önemle durmaları gerekmektedir (Güney, 2012:328):

- İşgörenler yapacakları işe göre eğitilmeli, performansı arttıracak şekilde yetiştirilmeli,
- Rol çatışmaları en aza indirilmeli,
- Ödüllerin herkes için anlam ifade etmesi sağlanmalı,

- İşgörenlerin içsel ve dışsal ödüllere farklı şekilde değer verdikleri unutulmamalı,
- Çalışanlar ve performansları sürekli izlenerek gerekirse yeni düzenlemeler yapılmalıdır.

Eşitlik teorisi

Bu teorinin ana fikri ödül adaletinin çalışanlar üzerinde sürekli motivasyon sağladığı ve onu teşvik ettiğidir. J.Stasy Adams tarafından geliştirilen eşitlik kuramına göre, eğer İşgören örgütü yaptığı katkılar karşılığında aldığı ödülleri benzer katkıda bulunan diğer işgörelere verilen ödüle eşit veya eşite yakınsa diğer işgörelle eşit tutulduğu düşüncesine varıp motive olacaktır (Şimşek ve diğ. 2011:73).

Eğer bir eşitsizlik görülürse, o durumda ödül adaletinin olmadığı ve bir dengesizlik durumunun ortaya çıktığı görülür. Bu dengesizlik durumunda ise; işgören ödülünü arttırma yollarını arayacak, burada da başarılı olamadığını gördüğünde performansını azaltacak ve örgütü yıpratma faaliyetlerini başlayacaktır. Bu durumda işgören örgütüne düşmanlık ki hırs ve ihtiras gibi duygular besleyecek, belki de örgütten ayrılması durumu söz konusu olacaktır (Eren, 2011:579).

İşgöreleri motive etmek için bu teoriyi kullanmak isteyen yöneticilerin şunları bilmesi gerekir (Güney, 2012:330):

- Eşitlik ve eşitsizliğin karşılaştırmalar sonucu ortaya çıkması,
- Benzer performansla benzer ödül ücret ikramiye veya gelirler verilmesi,
- İşgörelerin eşitsizliği farklı davranışlarının olması,
- Örgüt içinde farklı ödül ve değerlendirmenin gizli kalmayacağını bilmesi,
- Yönetimin en önemli ilkesinin herkesin eşit olduğunun bilmesi.

Bireysel amaçlar ve iş başarımı kuramı (amaç kuramı)

1968 yılında Locke tarafından geliştirilen bu modele göre davranışın temelinde işgörelerin amaç ve niyetleri vardır.

Bu modelde bireyler etraflarında meydana gelen olayları algılayıp yorumladıktan sonra kendileri için ödül olabilecek yüksek amaçları belirleyecektir. Kendilerinin belirlediği ya da başkaları tarafından belirlenmiş

yüksek amaçları kabul eden işgörenler, işyerlerinde daha çok performans sergileyip çaba göstereceklerdir. İşgörenlerin ileride de gösterecekleri performansları bu amaca yönelik olacaktır (Çelikkanat, 2000:30).

Bireysel ya da örgütsel olan amaçlar varılmak istenen sonucu ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile amaç, birey ve örgütlerin ulaşmayı hedeflediği ve bunu gerçekleştirmek için çaba harcadıkları ortamla ilgilidir. Örgüt ile bireylerin amaçlarının ters düşmemesine dikkat edilmelidir (Şimşek ve diğ., 2011: 75).

Kurama göre amaç ile iş başarımı arasında 5 özelliğe ilişki vardır (İncir, 1990: 12):

- Amacın açık ve belirgin olması başarıyı da artırır.
- Amaçlar güçleştikçe başarılı kişiler bu duruma daha çok önem verip çaba harcadıklarından iş başarıları artacaktır.
- Amaçlar iş görenler tarafından benimsedikçe daha çok çaba gösterirler.
- İş görenler iş ile ilgili kararlara katılırsa işleri ile daha çok ilgilenip motive olurlar.
- İş görenlere işleri ile ilgili geri bildirim (dönüt) verilirse başarı daha da artacaktır. Çünkü sonucu kendi kriterleri ile karşılaştırıp amacını yükseltip iş başarısını artıracaktır (İncir, 1985:37).

Pekiştirme kuramı

Güçlendirme ya da Pekiştirme kuramı denilen bu kuram, Amaç kuramının karşıtı olarak ortaya çıkmıştır. Amaç kuramında amaçların bireyin davranışlarını yönlendirdiği düşüncesi varken, pekiştirme kuramında davranışı devam ettirenin pekiştirme (ödül) olduğunu söyleyerek davranışçı bir yaklaşım sunar (Can, 2006: 114).

Bu kurama göre çevre tarafından benimsenen kabul gören ve ödüllendirilen davranışlar tekrar edilirken, benimsenmeyen, ödüllendirilmeyen, hatta cezalandırılan davranışlar ise tekrar edilmeyerek zamanla söner.

O halde, davranışların nedenlerinden ziyade sonuçları ve bireye kazandırdıkları daha çok önem kazanmaktadır. Eğer davranıştan sonra organizma haz duymuşsa davranışı tekrar eder, acı duymuşsa bir daha bu davranışı göstermeyecek ve davranış sönecektir (Eren, 2011: 580-581).

Böyle bir uygulamada istenmeyen davranışın sönmesinde cezaya başvurmamak gerekir. Çünkü davranışın ödüllendirilmesi istenmeyen davranışın sönmesi demektir. Bu durumda ödül, davranışı güçlendiren faktördür (Güney, 2012: 330).

Kendine güvenen, öz benlik duygusu gelişmiş kişiler, bu özellikleri daha az gelişmiş kişilere karşı daha çok doyum sağlayabilmektedir. Öz gerçekleştirme düzeyi gelişmiş iş gören işine daha yüksek değer vermekte, başarıya daha çok odaklanmakta, övülmeye daha az önem vermekte, eleştiriye açık, çatışma ve kaygıya az düşmekte ve uyum mekanizmalarına daha az başvurmaktadır (Başaran, 1991: 205).

2.7.4 İş Tatmininin Önemi

Gündelik yaşamında zamanının büyük çoğunluğunu işyerinde geçiren işgörenler için iş doyumunu/doyumsuzluğu önemlidir. İşinden yeterli doyum sağlayan bireyler daha mutlu, daha üretken ve daha başarılı olurken, yeterli doyum alamayan bireylerin mutsuz ve başarısız olduğu görülecektir. Bireyin mutsuzluğu hem örgütü hem de toplumu etkiler. Bir örgütte iş doyumunu sağlamak hem örgütün varlığını sürdürmesi için hem de bireyin ve toplumun sağlığı için gereklidir (Kalabaşı, 2014: 26).

İş tatmini düşük olan iş gören işlerini bırakma, iş yavaşlatma ve iş başında bulunmama gibi olumsuz davranışlar gösterebilir.

İş tatminsizliği yüksek olan kişiler işlerini bir an önce değiştirmek istemekte, buna olanağı yoksa işletmeye ve işe bağlılıklarının az olduğu görülecektir. İş tatmini olmayan kişiler iş değiştirme imkânı bulamayınca devamlı mazeret izinleri aldığı, işe geç kaldığı, devamsızlık durumlarının yüksek olduğu gözlenir (Ceylan, 1998: 83).

İş doyumunun önemini yükselten iki önemli sebep vardır. İlki, işgörenlerin işleri ile ilgili ne düşündükleri ve hissettiklerini, yani tatmin sağlayıcı ya da sıkıcı bulmaları önem arz eder. İkincisi, yöneticiler için çalışanların işlerine karşı tutumlarının performansı, verimlilik ve yenilik üzerindeki etkisi açısından önemli olmasıdır. Çünkü iş doyumunun sebep olduğu davranışlar işten çıkma, devamsızlık, performans düşüklüğü, ruhsal ve fiziksel sağlık bozulmasıdır (Türk, 2007: 71).

Kimi zaman tatmin olmuş bir işgörenin tatmin olmamış bir işgören den daha üretken olmadığı anlarda vardır. Bazı insanlar sadece çok çalışmaları gerekmediği için işlerinden memnun olabilmektedirler. Hangi nedenden ötürü olursa olsun iş tatmini sağlamayan işletmeler birçok sorunla karşı karşıya kalabilmektedir. Bunlardan belli başlıları şunlardır (Şimşek ve diğ.,2011: 203):

- Yüksek iş gören devri,
- Sürekli devamsızlık,
- Düşük işletme sadakati,
- Stres, çatışma, hastalıkların artması,
- Grevlerin gündeme gelmesi,
- Hırsızlık, zarar verme ve sabotaj artışı.

2.7.5 Güdüleme ve İş Tatmininin Eğitime Etkisi

Bir okul yöneticisi, okuldaki öğelerde iki şekilde eylem değişikliği yaratabilir. Birincisi; özendirme (ödül)ile, ikincisi; moralin yükseltilmesiyle okulun havasının değiştirilmesiyle. Okul iklimi öğretmen ve öğrencilerin özellikle sosyal ihtiyaçlarının karşılandığı yer olmalıdır. Bunun olmadığı bir okul ortamının öğretmen ve öğrenci için moral kaynağı olması mümkün olmayacaktır. Ayrıca okul yöneticisi kurumun üyelerini ne aşırı şekilde övmeli ne de yermelidir (Güney, 2012: 318).

Ülkemizde kamu personelinin sayısı ve ödenekleri sürekli artmasına rağmen hizmette gereken düzeyde verimlilik ve başarı sağlanamamaktadır. Bu hizmeti vermekle görevli olan personel ve yönetimin güdülenmemesi anlamına gelmektedir. Sayısı ne kadar fazla olursa olsun güdülenmeyen iş görenler zamanla başarılı ve üretken olmadığı hissine kapılır ve bu da iş görenlerin tatmin ve verimliliğini olumsuz yönde etkiler (Yılmaz, 2014: 43).

Gürsel (2003:167) 'e göre fark edilmek örgütsel yapı içerisinde insanları güdüleyen temel etkenlerden biridir. Bu nedenle okul yöneticilerinin çalışanları güdülerken bu düşünceyi göz ardı etmemelerinin yönetime ve örgüte faydaları olacaktır. Yöneticilerin çalışanları iyi tanıması ve ona göre güdüleme yöntemlerini kullanmaları etkili ve uygun etkisi olacaktır. Öğretmen mesleğinin topluma olan yararı, toplumdaki saygınlığı, öğrencilere olumlu davranış ve bilgi

kazandırma olanağı, onlardan aldıkları dönütler sonucu kendilerine olan saygı ve iş başarıma duygusu içsel güdülenme açısından önemlidir.

İletişim gibi güdüleme de çift yönlü düşünülmelidir. Yönetenin yönetilen, yönetilenin de yöneticiyi güdülemesi gerekmektedir. Bu nedenle yönetici ve yönetilenlerin insan ilişkilerinin olumlu tarafına inanması ve bunu davranışlarında göstermesi, hem örgütün hem de kişilerin amaçlarını gerçekleştirecektir. Bu inanç olmadan hazırlanacak programın işlenmesi ve başarılı olması beklenmemelidir. Ayrıca bu inanç ve davranış, üyelerin gelişim ve üretimini artıracaktır (Bursalıoğlu, 2012: 141).

Kısacası okul ortamında yöneticilerin motivasyon konusunda sorumlulukları olduğu gibi öğretmen ve öğrencilerin de yöneticilere karşı motivasyon konusunda sorumlulukları vardır. Eğer bu durum anlaşılmaz ve uygulanmazsa motivasyon süreci tek yönlü kalır ya da hiç gerçekleşmez (Güney, 2012: 318).

Okulda her bir davranışın altında birden çok motiv (güdü) vardır. Okulda iyi bir motivasyon düzeni oluşturulursa yönetici, öğretmen ve öğrenciler değişse de bu düzen bozulmaz (Bursalıoğlu, 1982: 207).

2.7.6 Motivasyon ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

Motivasyon ile iş tatmini arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Genellikle bireylerin gerçekleştirmesini istedikleri arzuları ile iş ortamından edindikleri izlenimler birbirine uyduğundan tatmin ortaya çıkar. Ayrıca bireyin işten beklediği ya da aldığı ödülün karşılaştırılması da iş tatminini ortaya koyar. Tatmin olmuş bir bireyin motive edilmesi için şartların yerine geldiği demektir. Aynı şekilde, motive edilmiş bir bireyin de iç huzuru, zevki ve mutluluğu tatması mümkündür. Sonuç olarak, işlerinden beklediklerini elde eden bireyler, elde ettikleri ölçüde tatmin olurlar. Bu durum bireylerin motivasyon ve performansını artırır (Şimşek ve diğ. 2011: 205).

Sıkıcı işlerde çalışan, karar verme özgürlüğü olmayan bireylerin tembelliğe ve inatçılığa kayma riski vardır. Yöneticiler böylesi durumlarda bazı güdüleme araçlarından yararlanarak onları idare etmelidir. Bunun için bireyleri güdüleyecek nedenler belirlenip istekleri yerine getirilmelidir. Böylece hem kendi isteklerini ve ihtiyaçlarını karşıladıkları, hem de örgütün amaçları için çalıştıkları ortam yaratılabilecektir (Eren, 2011: 512).

2.8 İlgili araştırmalar

Karaköse ve Kocabaş (2006) yaptıkları Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri adlı çalışmalarında özel okullarda çalışan öğretmenlerin, okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin işlerinde doyuma ulaşmalarında ve işlerine motive olmalarında olumlu yönde etkisinin olduğunu; devlet okullarında çalışanların ise bu görüşe daha az katılım gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte özel okullarda çalışan öğretmenler devlet okullarındakilere oranla; okullarının çevredeki itibarına ve okulun çalışma ortamı ile ilgili olarak daha olumlu düşündüklerini tespit etmişlerdir.

Şahin (2013) tarafından yapılan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri çalışmasında öğretmen adaylarının çevreye yönelik davranışlarının cinsiyet, anne ve baba eğitim düzeyi ve çevre dersi alma durumuna göre değişmediğini; öğrenim gördükleri anabilim dalı, çevre ile ilgili merak düzeyi, doğal alanlara gitme sıklığına göre anlamlı olarak değiştiğini sonucuna ulaşılmışlardır.

Şahin ve Dursun, (2009) ise Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği çalışmalarında, okul öncesi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaşlarına, medeni durumlarına, kıdemlerine ve aylık gelire göre değişmediğini saptamışlardır. Bununla birlikte; üstlerinden takdir gören öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin, üstlerinden takdir görmeyenlere göre ve okulun maddi olanaklarını yeterli gören öğretmenlerin dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin, okulun maddi olanaklarını yeterli görmeyen öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır.

Günbayı ve Tokel (2012) tarafından yapılan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi çalışmalarında, öğretmenlerin yönetim, iş ve niteliği, iş sorumluluğu ve yoğunluğu, yetiştirme ve geliştirme olanakları faktörlerinde yüksek doyum yaşadıklarını tespit etmiştir. En düşük iş doyumunu ise, öğretmenler tarafından ücret ve sosyal olanaklar faktöründe yaşanmaktadır. Öğrenci ve öğretmen yeterlikleri ve çalışma koşulları faktörlerinde ise öğretmenlerin iş doyumunu orta düzeyde olduğunu bulmuşlardır.

Şahin (1999) ise İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri adlı çalışmasında öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri orta doyumda, bireyler arası ilişkiler ile başarı, saygınlık, tanınma boyutlarında kısmen doyumlu, ücret ile veli, öğrenci ilgisizliği boyutlarında ise doyumsuz olduklarını, düşük kıdemli olanların kıdemlilere göre daha yüksek olduğunu bulmuş , çalışma sürelerine göre ise fark bulmamıştır.

Uluocak (2009) da yaptığı İç Göç Yaşamış ve Yaşamamış Çocukların Okulda Uyumu çalışmasında göç yaşamış çocuklarda ruhsal uyumsuzluk sıklığı %37 olarak tespit edilmiş ve göç yaşamamış gruptan anlamlı olarak fazla bulunmuştur. Çalışmada öğretmenler, göç yaşamış çocuklarda görülen ruhsal uyum problemleri arasında en fazla okul başarısızlığı, tik, tırnak yeme problemlerini ifade etmişlerdir.

Demir, (2017) de Öğretmen Adaylarının Mutluluk, İyimserlik, Yaşam Anlamı ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi çalışmasında öğretmen adaylarında mutluluğun algılanan anne-baba tutumları, amaçladığı bölümde okuyup/okumama açısından anlamlı farklılık gösterdiği; iyimserliğinin algılanan anne-baba tutumlarının amaçlandığı bölümde okuyup/okumama açısından anlamlı farklılık gösterdiği, yaşam anlamının algılanan anne-baba tutumlarının amaçlandığı bölümde okuyup/okumama açısından anlamlı farklılık gösterdiği, yaşam doyumunun ise cinsiyet, algılanan anne-baba tutumları, amaçladığı bölümde okuyup/okumama açısından anlamlı farklılık gösterdiğini bulmuştur.

3. YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Türü ve Modeli

Göç almış bölgelerde görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

3.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın katılımcıları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

Araştırmanın verilerine yönelik araştırma evrenini; İstanbul ili Sultangazi ilçesinde görev yapan branş öğretmenleri ve eğitim yöneticileri oluşturmaktadır. Zaman ve ekonomik kaynakların kısıtlılığı nedeniyle bütün evrene ulaşılması yerine örneklem alınması yolu tercih edilmiştir. Örneklem sayısının belirlenmesinde Sultangazi ilçesindeki devlet okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin sayısı esas alınmıştır. Sultangazi ilçesinde bulunan resmi okullarda İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün internet sitesi verilerine göre 1110 branş öğretmeni görev yapmaktadır. Araştırma kapsamında evrende bulunan kişi sayısının belli olması sebebiyle aşağıda sunulan hesaplama formülüne istinaden %95 güven aralığı ve % 5 hata payıyla örneklem sayısı 216 olarak hesaplanmıştır (Uğurlu ve Üstüner, 2011);

- $n = (Nt^2 pq) / (d^2 (N-1) + (t^2 pq))$
- n= Örneklem büyüklüğü,
- N= Evrende bulunan toplam birey sayısı,
- p= İlgilenilen olayın görülme ihtimali,
- q= 1-p ya da ilgilenilen olayın görülmemesi ihtimali,
- d= kabul edilen örnekleme hatası oranı,
- t= α anlamlılık düzeyinde, serbestlik derecesine göre t değeri.
- Araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenler ise kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak araştırmacı tarafından tespit edilmiştir. Bu örnekleme

yöntemi, elde mevcut olup araştırmaya katılmaya istekli bireylerin üzerinde yapılan örnekleme yöntemidir (Altunışık ve diğ., 2004: 125).

3.3 Verilerin Toplanması

Araştırma İstanbul ili Sultangazi İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün izni ile gerçekleştirilmiştir. Sultangazi İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün araştırmaya ilişkin izin yazısı EK-1'de yer almaktadır.

Uygulama öncesinde katılımcılar; araştırmanın ne amaçla yapıldığı, ölçek formlarının nasıl işaretlenmesi gerektiği, bilgilerinin gizli tutulacağı gibi hususlarda bilgilendirilmiştir. Uygulamaya katılımda gönüllülük ilkesi esas alınmıştır.

Araştırmanın verileri literatür taramasının ardından oluşturulan EK-2'deki ölçek vasıtasıyla toplanmıştır. Araştırma kapsamında ölçek araştırmacı tarafından katılımcılarla yüz yüze görüşmek suretiyle doldurulmuş olup, her bir katılımcı için uygulama yaklaşık 15-20 dakika kadar sürmüştür. Söz konusu veri toplama aracı; Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota İş Doyum Ölçeği olmak üzere iki kısımdan oluşmuştur.

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından "Kişisel Bilgi Formu" hazırlanmıştır. Söz konusu bilgi formu; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi, görev, çalışılan okuldan/mahalleden memnuniyet, çalışılan okulun göç alma durumu ve göç alma düzeyi ile göç almaya devam etme durumu olmak üzere toplam on bir sorudan oluşmuştur.

3.3.2 Minnesota İş Doyum Ölçeği

Minnesota İş Doyum Ölçeği, Weiss ve diğ. (1967) tarafından çalışanların iş doyum düzeylerinin belirlenmesinin amacıyla geliştirilmiştir. Söz konusu ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış, geçerlilik ve güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur (Akt: Terzi, 2017).

Baycan (1985) ölçeğe ilişkin olarak yapılan güvenilirlik analizi neticesinde ölçek geneli için Cronbach Alpha katsayısını 0.77 olarak belirlemiştir. Gündüz

(2008) çalışmasında ölçeğin güvenilirlik katsayısını 0.93, İrigüler (2015) ise 0.91 olarak belirlemiştir. Bu çalışmada yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.88 olarak belirlenmiştir. Bu değerler uyarınca ölçek güvenilir olarak kabul edilmiştir.

Söz konusu ölçek içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki boyutta 20 maddeden oluşmaktadır.

İçsel doyum; başarı, tanınma ya da takdir edilme, iş sorumluluğu, işin kendisi, terfi ve yükselmeye bağlı görev değişikliği benzeri içsel faktörlerden meydana gelmekte ve işin içsel niteliği konusundaki maddeleri kapsamaktadır. İçsel doyum boyutu; 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20 numaralı madde olmak üzere toplam 12 maddeden oluşmaktadır.

Dışsal doyum boyutu; kurum yönetimi ve politikası, denetim şekli, çalışma şartları, yöneticiler, astlar ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, ücret benzeri iş çevresine yönelik öğelerden meydana gelmektedir. Bu boyut; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19 numaralı madde olmak üzere toplam 8 maddeden oluşmaktadır.

Ölçek 5'li likert tipte bir ölçek olup, katılımcılar ifadelerden 1 ile 5 arasında puan almaktadır (Hiç Memnun Değilim: 1 puan, Memnun değilim: 2 puan, Kararsızım: 3 puan, Memnunum: 4 puan, Çok Memnunum: 5 puan).

Ölçeğin değerlendirilmesi kapsamında katılımcılar ölçekten asgari 20 ve azami 100 puan alabilmekte, orta noktayı ifade eden 60 puan ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü gösterirken, 100'e yaklaşmasıysa doyum düzeyinin arttığının bir göstergesidir (Terzi, 2017).

3.4 Verilerin Çözümlemesi

Araştırma kapsamında toplanacak verilerin analizinde SPSS 24.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizi çerçevesinde;

- Araştırmada parametrik ya da parametrik olmayan testlerin varsayımları kontrol edilmiştir. Bu çerçevede *Kolmogorov-SmirnovNormallik Testi* uygulanmış, normallik testi sonucunda verilerin normal dağılıma uyduğu görülmüştür ($p>0,05$). Ayrıca Levene testi ile de bağımlı değişkene ilişkin

verilerin homojen dağıldığı belirlenmiştir($p>0,05$). Bu çerçevede verilerin tamamının analizinde parametrik testlerden yararlanılmıştır.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri ve iş doyum düzeylerine yönelik olarak Betimsel İstatistikler yapılmıştır.
- Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacı ile Fark Testleri kullanılmıştır. Hangi fark testinin uygulanacağına grup sayılarına bakılarak karar verilmiştir. İki grubun ortalaması karşılaştırılmak istendiğinde bağımsız grup t-testi (Cinsiyet ve medeni durum), ikiden daha fazla grup ortalaması karşılaştırılmak istendiğinde ise Tek Yönlü Varyans Analizi (yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, unvan) uygulanmıştır. Gruplararası farklılıkların incelenmesinde Tukey testi kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Göç almış bölgelerde görev yapan branş öğretmenler üzerinde yapılan bu çalışmada; ilk olarak ölçeğe katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular açıklanmıştır. Daha sonra ise araştırma sorularına yönelik elde edilen bulgular ortaya konmuştur.

4.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlere ait; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi, görev, çalışılan okuldan/mahalleden memnuniyet, çalışılan okulun göç alma durumu ve göç alma düzeyi ile göç almaya devam etme durumuna ilişkin frekans dağılımları Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Çizelge 4.1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımı

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	105	48,6
	Kadın	111	51,4
Yaş	20-25 yaş arası	41	19,1
	26-30 yaş arası	97	45,1
	31-35 yaş arası	36	16,7
	36-40 yaş arası	25	11,6
	41-47 yaş arası	14	6,6
	48 yaş ve üzeri	2	0,9
Mesleki Kıdem	1-5 yıl arası	135	62,5
	6-10 yıl arası	44	20,4
	11-15 yıl arası	21	9,7
	16-20 yıl arası	7	3,2
	21 yıl ve üzeri	9	4,2
Medeni Durum	Evli	95	44,4
	Bekar	119	55,6
Eğitim Düzeyi	Lisans	200	92,6
	Yüksek lisans	14	6,5
	Doktora	2	0,9
Görev	Öğretmen	182	85,0
	Müdür	21	9,8
	Müdür Yrd.	11	5,1

Çizelge 4.1:(devam) Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımı

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)
Çalışılan Okuldan	Evet	165	76,7
Memnuniyet	Hayır	50	23,3
Çalışılan Mahalleden	Evet	121	56,0
Memnuniyet	Hayır	95	44,0
Okul Bölgesi Göç Alma Durumu	Evet	212	98,1
	Hayır	4	1,9
Okul Bölgesinin Göç Alma Düzeyi	Az	8	3,9
	Kısmen	34	16,0
	Çok	170	80,1
Göç Almaya Devam Etme	Evet	207	97,2
	Hayır	6	2,8

Araştırmaya 105 erkek ve 111 kadın öğretmen katılmıştır. Yaş gruplarına bakıldığında katılımcıların %19,1'inin 20-25 yaş arasında, % 45,1'inin 26-30 yaş arasında, % 16,7'sinin 31-35 yaş arasında, % 11,6'sının 36-40 yaş arasında, % 6,6'sının 41-47 yaş arasında ve %0,9'unun ise 48 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Mesleki kıdemleri bakımından katılımcıların % 62,5 ile büyük çoğunluğu 1-5 yıl arasında kıdeme sahipken, 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmen oranı % 20,4, 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmen oranı % 9,7, 16-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmen oranı % 3,2 ve 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmen oranı ise % 4,2 düzeyindedir. Medeni durumlarında göre bekâr öğretmen oranı % 55,6 iken evliler % 44,4 düzeyindedir. Araştırmaya iştirak eden öğretmenlerin eğitim düzeyine bakıldığında; lisans mezunlarının % 92,6 düzeyinde olduğu, yüksek lisans mezunlarının % 6,5 ve doktora mezunu öğretmenlerin de % 0,9 olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların % 9,8'ini müdür ve % 5,1'ini müdür yardımcıları oluştururken, katılımcıların %85,0'i öğretmenlerden meydana gelmektedir. Katılımcılar arasında çalışılan okuldan duyulan memnuniyet oranı % 76,7 iken, bu oran çalışılan mahallede % 56,0 seviyelerine düşmektedir. Katılımcıların % 98,1 ile neredeyse tamamı okulun göç alma bölgesinde olduğunu belirtmiştir. Okul bölgesinin göç alma düzeyi katılımcıların % 80,1'ince çok ve % 16,0'sınca kısmen olarak nitelendirilirken, % 3,9'u tarafından ise az olarak ifade edilmiştir. Son olarak katılımcıların % 97,2'sinin çalıştıkları okul bölgelerinin göç almaya devam ettiği konusunda hemfikir olduğu saptanmıştır.

4.2 Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular

4.2.1 Birinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında ilk olarak “Göç almış bölgelerde devlet okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nedir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu çerçevede katılımcıların iş doyumunu ölçteğinde yer alan 20 ifadeye verdikleri yanıtlara ilişkin frekans analizi bulguları Tablo 4.2’de olduğu gibidir.

Çizelge 4.2: İş Doyumu Ölçeği İstatistiki Bulguları

BOYUT / İFADE	\bar{X}	Ss
Genel Doyum	69,51	11,05
İçsel Doyum	26,29	4,90
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	3,36	0,982
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	3,46	0,983
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	3,54	1,035
4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	3,39	1,090
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından	3,99	0,797
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	3,50	1,137
9. Başkaları için bir şey yapabildiğimi hissetmem yönünden	4,25	0,791
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	4,00	0,837
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	3,73	0,967
15. Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	3,12	1,104
16. Çalışma şartları yönünden	3,17	1,149
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	3,63	1,012
Dışsal Doyum	43,08	7,22
5. Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetebilmesi bakımından	3,56	0,988
6. Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından	3,61	0,962
12. İşim ile ilgili kararların uygulanması yönünden	3,30	0,950
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	2,32	1,208
14. Terfi imkânının olması yönünden	2,66	1,068
17. Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmaları yönünden	3,90	0,857
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	3,24	1,141
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	3,71	0,977

\bar{X} : Ortalama, Ss: Standart Sapma

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile ölçek ifadelerine verdikleri yanıtların ortalamaları incelendiğinde;

- Öğretmenlerin genel doyum düzeyi ortalaması $69,51 \pm 11,05$ olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu değere göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- İçsel doyum boyutunda en yüksek ortalamaya sahip ölçek ifadelerinin 9 numaralı “Başkaları için bir şey yapabildiğimi hissetmem yönünden” ve 10 numaralı “Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden” ifadeleri olduğu belirlenmiştir.
- Dışsal doyum boyutunda en yüksek ortalamaya sahip ölçek ifadelerinin 17 numaralı “Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmaları yönünden” ve 19 numaralı “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden” ifadeleri olduğu belirlenmiştir.

4.2.2 İkinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında yanıt aranan ikinci soru “Göç almış bölgelerde devlet okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek kıdemi, görev ünvanı) değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu çerçevede araştırmanın bu kısmında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında demografik özelliklerine göre farklılık olup olmadığı test edilmiştir.

İş doyum kapsamında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığına ilişkin Bağımsız Örneklem t-Testi sonuçları Tablo 4.3’de sunulmuştur.

Çizelge 4.3: Cinsiyete İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	Ortalama	Standart Sapma	p
Genel Doyum	Erkek	71,44	10,11	0,016
	Kadın	67,62	11,64	
İçsel Doyum	Erkek	44,06	6,38	0,059
	Kadın	42,15	7,85	
Dışsal Doyum	Erkek	27,32	4,43	0,003
	Kadın	25,31	5,15	

\bar{X} : Ortalama, Ss: Standart Sapma

Tablo 4.3 incelendiğinde; öğretmenlerin genel ve dışsal doyum düzeyleri ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ($p < 0.05$), içsel doyum düzeyleri ortalaması arasında ise anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($p > 0.05$). Erkek öğretmenlerin genel ve dışsal doyum düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

İş doyumunu kapsamında öğretmenlerin yaş gruplarına göre iş doyumunu düzeyleri arasında fark olup olmadığına ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.4’de sunulmuştur.

Çizelge 4.4: Yaşa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Yaş	\bar{X}	S	F	p
Genel Doyum	20-25 yaş arası	68,95	11,345	0,90	0,482
	26-30 yaş arası	69,93	10,436		
	31-35 yaş arası	66,71	12,952		
	36-40 yaş arası	70,00	9,607		
	41-47 yaş arası	74,55	8,442		
	48 yaş ve üzeri	68,00	35,355		
İçsel Doyum	20-25 yaş arası	41,80	7,994	1,13	0,345
	26-30 yaş arası	43,00	6,717		
	31-35 yaş arası	42,09	8,654		
	36-40 yaş arası	43,41	5,756		
	41-47 yaş arası	46,64	4,749		
	48 yaş ve üzeri	40,00	25,456		
Dışsal Doyum	20-25 yaş arası	26,31	4,867	0,86	0,503
	26-30 yaş arası	26,43	4,672		
	31-35 yaş arası	24,97	5,750		
	36-40 yaş arası	26,55	4,501		
	41-47 yaş arası	28,00	3,768		
	48 yaş ve üzeri	28,00	9,899		

\bar{X} : Ortalama, Ss: Standart Sapma

Tablo 4.4 incelendiğinde; öğretmenlerin yaş gruplarına göre iş doyumu düzeyleri ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

İş doyumu kapsamında öğretmenlerin meslek kıdemlerine göre iş doyumu düzeyleri arasında fark olup olmadığına ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.5’de sunulmuştur.

Çizelge 4.5: Meslek Kıdemine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Meslek Kıdemi	\bar{X}	Ss	F	p
Genel Doyum	1-5 yıl arası	69,50	11,156	0,37	0,827
	6-10 yıl arası	68,80	12,238	3	
	11-15 yıl arası	67,65	8,580		
	16-20 yıl arası	72,50	3,873		
	21 yıl ve üzeri	72,63	14,412		
İçsel Doyum	1-5 yıl arası	43,01	7,391	0,39	0,816
	6-10 yıl arası	42,24	7,268	0	
	11-15 yıl arası	42,79	7,269		
	16-20 yıl arası	44,86	3,024		
	21 yıl ve üzeri	45,00	10,210		
Dışsal Doyum	1-5 yıl arası	26,31	4,759	0,57	0,685
	6-10 yıl arası	26,33	5,947	0	
	11-15 yıl arası	25,00	3,958		
	16-20 yıl arası	27,25	3,594		
	21 yıl ve üzeri	27,88	4,016		

\bar{X} : Ortalama, Ss: Standart Sapma

Tablo 4.5. incelendiğinde; öğretmenlerin meslek kıdemlerine göre iş doyumu düzeyleri ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

İş doyumu kapsamında öğretmenlerin medeni durumuna göre iş doyumu düzeyleri arasında fark olup olmadığına ilişkin Bağımsız Örneklem t-Testi sonuçları Tablo 4.6’da sunulmuştur.

Çizelge 4.6: Medeni Duruma İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	Ortalama	Standart Sapma	p
Genel Doyum	Evli	70,05	11,177	0,479
	Bekar	68,90	11,088	
İçsel Doyum	Evli	43,34	7,205	0,518
	Bekar	42,68	7,430	
Dışsal Doyum	Evli	26,48	4,929	0,644
	Bekar	26,16	4,859	

\bar{X} : Ortalama, Ss: Standart Sapma

Tablo 4.6. incelendiğinde; öğretmenlerin medeni durumuna göre iş doyumunu düzeyi ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

İş doyumunu kapsamında öğretmenlerin eğitim düzeyine göre iş doyumunu düzeyleri arasında fark olup olmadığına ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.7’de sunulmuştur.

Çizelge 4.7:Eğitim Düzeyine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Eğitim Düzeyi	\bar{X}	Ss	F	p
Genel Doyum	Lisans	69,29	11,317	0,41	0,664
	Yüksek lisans	69,54	9,769	0	
	Doktora	76,50	10,607		
İçsel Doyum	Lisans	42,90	7,424	0,68	0,504
	Yüksek lisans	43,21	6,565	7	
	Doktora	49,00	5,657		
Dışsal Doyum	Lisans	26,24	4,956	0,08	0,919
	Yüksek lisans	26,54	4,539	4	
	Doktora	27,50	4,950		

\bar{X} : Ortalama, Ss: Standart Sapma

Tablo 4.7 incelendiğinde; öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre iş doyumunu düzeyleri ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

İş doyumunu kapsamında katılımcıların görevlerine göre iş doyumunu düzeyleri arasında fark olup olmadığına ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

sonuçları

Tablo 4.8’de sunulmuştur.

Çizelge 4.8: Ünvanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Görev	\bar{X}	Ss	F	p
Genel Doyum	Öğretmen	68,82	10,997	2,44	0,090
	Müdür Yrd.	72,73	14,360	3	
	Müdür	74,50	8,083		
İçsel Doyum	Öğretmen	42,62	7,232	3,35	0,037
	Müdür Yrd.	43,18	9,163	1	
	Müdür	47,00	4,931		
Dışsal Doyum	Öğretmen	25,95	4,821	3,68	0,027
	Müdür Yrd.	29,55	5,663	8	
	Müdür	27,76	4,684		

\bar{X} : Ortalama, Ss: Standart Sapma

Tablo 4.8 incelendiğinde; katılımcıların ünvanlarına göre genel doyum düzeyi ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmadığı ($p>0,05$), buna karşın içsel ve dışsal doyum düzeyi ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu ($p<0,05$) belirlenmiştir. Yapılan post hoc testi sonucunda; içsel ve dışsal doyum düzeyleri bakımından öğretmenlerin doyum düzeylerinin müdür ve müdür yardımcılardan daha düşük olduğu belirlenmiştir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Ülkelerin ihtiyaçları olan insan gücünün yetiştirildiği okullarda arzu edilen düzeyde niteliğe sahip öğrencilerin yetiştirilebilmesinde öğretmenler büyük önem taşımaktadır. Öğretmenler, bir yandan akademik ve mesleki açılarından öğrencilerin geleceklerine yön verme, diğer taraftan da onların kişiliklerinin gelişmesine katkı sağlama gibi büyük sorumluluklara sahiptir. Üstlendikleri bu büyük sorumluluğun yerine getirebilmesi için ise öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Ülkemizin eğitim politikaları belirlenirken ve okuldaki yöneticilerin kararlar alırken, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olması için gerekli çalışmaları yürütmeleri gerekmektedir.

Çalışanların mesleklerine karşı göstermiş oldukları genel tutum olarak ifade edilen iş doyumunu, pek çok farklı meslek dalında olduğu gibi öğretmenlerde de performans, motivasyon ve örgütsel bağlılıkta artışa neden olurken, eğitim sektörü özelinde eğitim kalitesi ile verimliliğin artmasına katkı sağlamaktadır. Yaşanan iş doyumsuzluğu ise; verimsizlik, bıkkınlık, işi aksatma, eğitim kalitesinde azalma gibi sonuçlar doğurabilmektedir. İş doyumunun yüksek olabilmesi için çalışılan bölge, okul ve okul ortamının öğretmenin rahat çalışabildiği, kendisini ifade edebileceği şartları taşıması gerekmektedir. Aksi halde öğretmenlerin çalışma isteği azalır ve bu durumdan hem öğrenciler hem de okulun eğitim-öğretim hedefleri olumsuz etkilenir.

Bu çalışma göç almış bölgelerde görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek ve göçle birlikte ortaya çıkan sorunların öğretmenlerin iş doyum düzeylerine etkisinin incelenmesini amaçlamıştır.

Çalışma kapsamında İstanbul ili Sultangazi ilçesinde devlet okullarında görev yapan 216 öğretmenin katılımı ile nicel yöntem kullanılarak uygulama gerçekleştirilmiştir. Çalışmada araştırma sorularına yönelik olarak elde edilen bulgular literatür ışığında değerlendirilmiş olup ulaşılan sonuçlar ilgili maddelerde açıklanmıştır.

Araştırmanın birinci sorusu kapsamında öğretmenlerin genel iş doyum düzeyi ortalaması $69,51 \pm 11,05$ olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu veriye göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri “yüksek” olarak değerlendirilmiştir. Alan yazında öğretmenlerin iş doyumuna yönelik çalışmalarda; (Demirtaş, 2010; Kılıç ve Gümüşeli, 2010; Kılıç, 2011) öğretmenlerin iş doyum düzeylerini “yüksek” olarak tespit etmiş; (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015; Demirtaş ve Ersözlü, 2010; Yılmaz ve Altinkurt, 2012) öğretmenlerde “orta” düzeyde iş doyumunu saptamış; Köklü (2012) ise araştırmasında katılımcıların iş doyumunun “düşük” düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Yapılan çalışmalarda öğretmenlerin iş doyum düzeylerine yönelik olarak farklı sonuçlar elde edilmesinin, farklı okullarda ve farklı çalışma bölgelerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin farklı değişkenlerden etkilemesinden kaynaklanabildiği değerlendirilmektedir. Bu durum çalışılan bölge ve hatta mahallenin öğretmenlerin iş doyum düzeylerine farklı etki ettiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın ikinci sorusu kapsamında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bazı demografik özellikler bağlamında incelenmiştir. İlk olarak öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri ele alındığında; içsel doyum düzeyleri bakımından kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı, genel ve dışsal doyum düzeyleri bakımından ise fark bulunduğu, bununla birlikte erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin her boyutta (genel doyum, dışsal doyum ve içsel doyum) kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin erkek öğretmenlerden daha düşük olmasının toplumsal rollerine bağlanabileceği, kadın öğretmenlerin meslekleri haricinde evlerinde pek çok iş yapmalarının onları bıkkınlığa itmiş olabileceği değerlendirilmiştir. Kadın öğretmenlerin sınıflarında disiplin sorunlarıyla baş etme konusunda erkek öğretmenlerden daha fazla zorluk yaşamalarından da kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Literatürde, bu çalışmanın sonucunu kısmen destekleyen tek çalışma Özkan (2017)'nin erkek öğretmenlerin genel ve içsel doyum düzeylerinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirttiği çalışması olup, diğer pek çok çalışmada bu sonucun desteklenmediği belirlenmiştir. (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015; Diri ve Kırıl, 2016; Filiz, 2014; Kılıç ve Gümüşeli, 2010; Kılıç, 2011) çalışmalarında erkek ve kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında fark

olmadığını ifade etmiştir. Erkek ve kadın öğretmenlerin farklı çalışmalarda farklı iş doyum düzeylerinin ortaya çıkmış olması çalışılan bölge ve şartlardan kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Yaş gruplarına göre iş doyum düzeyleri incelendiğinde, öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı, bununla birlikte öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin, 31-35 yaş arası grubu ile 48 yaş ve üzeri öğretmenler hariç olmak üzere, yaşa göre artış gösterdiği yani öğretmenlerin yaşları arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı saptanmıştır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin yaşları ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Bu bulgu alan yazında bu konuda yapılan çalışmalarla desteklenmektedir (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015; Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013; Yeğin, 2009). Yaşın ilerlemesi ile birlikte iş doyum düzeyindeki artışın, eğitim örgütleri içerisinde uzun zaman kalıp örgüt kültürünü benimsemiş olmalarından kaynaklanabileceği şeklinde değerlendirilmiştir. Ayrıca yaşça daha büyük olan öğretmenlerin sahip oldukları tecrübeleri nedeniyle iş uyumlarının artması; genç öğretmenlerin gerek terfi gerekse diğer iş şartlarına dair aşırı beklentilerinin olması gibi nedenler de bunun altındaki diğer sebepler olarak düşünülebilir. 31-35 yaş grubu öğretmenlere yönelik söz konusu farklılığın örneklem grubundan, 48 yaş ve üzeri öğretmenlere yönelik farklılığınsa bu yaş grubundaki öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinin diğer yaş grubundaki öğretmenlere kıyasla nispeten daha düşük olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Mesleki kıdemlerine göre iş doyum düzeyleri incelendiğinde, öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaşa bağlı olarak kıdem aldıkları düşünüldüğünde hem yaş ve hem de kıdem olarak fark olmamasının birbiriyle örtüştüğü görülmektedir. Alan yazında bu çalışmada ulaşılan sonucu destekleyen ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin hizmet sürelerine bağlı olarak farklılık göstermediğine yönelik çalışmalar bulunduğu gibi (Eves, 2008; Kılıç ve Gümüşeli, 2010; Kağan, 2010; Taşdan ve Tiryaki, 2008) mesleki kıdemdeki artışla birlikte iş doyumunun arttığını ortaya koyan çalışmalarda bulunmaktadır (Kılıç, 2011). Bu araştırma sonucunda; mesleki deneyimlerinin başlangıcında yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olan öğretmenlerin senelerin geçmesi ile birlikte doyum düzeylerinde

düşüş görüldüğü ve meslek hayatlarının sonlarına doğru tekrar mesleki doyum düzeylerinin arttığı görülmektedir. Ulaşılan bu sonucun nedeni olarak, bireylerin hayat dönemlerinin özelliklerini (Orta yaşlarda yeni bir hayat düzeni kurma ve beraberinde ekonomik sıkıntılarla karşılaşma vb.) ifade etmek mümkündür.

Medeni duruma göre iş doyum düzeyleri ele alındığında, öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin evli ya da bekâr olmalarının iş doyum düzeylerine etkilerinin incelendiği çalışmalarda; bireylerin medeni durumları ve iş doyum düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı biçimde farklılık görülememesine karşın evlilerin bekâr öğretmenlere kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir (Bostancıoğlu, 2008). Elde edilen bu sonucun evlilikle birlikte bireylerin beklentilerinde değişim yaşanmasından kaynaklanabileceği değerlendirilmiştir.

Eğitim düzeyine göre iş doyum düzeyleri incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında farklılık olmadığı belirlenmiştir. Konuya dair alan yazın incelendiğinde, eğitim düzeyleri ile iş doyum ilişkisinin ele alındığı çalışmalarda farklı sonuçlarla karşılaşıldığı görülmüştür. Eğitim düzeyi ile iş doyum arasında pozitif ilişki olduğuna yönelik çalışmalar olduğu gibi (Yılmaz, 2010) yükseköğrenim gören bireylerin iş doyumlarının daha düşük olduğunu ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. (Ayan ve diğ. 2009; Gülay, 2006; Taşdan ve Tiryaki, 2008) ise çalışmalarında bu araştırmanın sonucuna benzer şekilde öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılaşmadığını belirtmiştir.

Son olarak unvanlarına göre iş doyumlarına bakıldığında, içsel ve dışsal doyumda düzeyleri bakımından öğretmenlerin doyum düzeylerinin müdür ve müdür yardımcılardan daha düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmada ulaşılan bu sonucun alan yazındaki diğer çalışmalarla paralellik gösterdiği görülmüştür. (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015; Kılıç, 2011) da benzer şekilde çalışmalarında okul yöneticilerinin öğretmenlerden daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu ifade etmiştir. Bunun nedeni olarak öğretmenlerin sınıflarında disiplin sorunları ile daha fazla karşılaşmalarından kaynaklanabildiğini ortaya koymaktadır. Yöneticilerin buldukları konum nedeniyle öğretmenlerden daha

fazla saygınlık görmelerinin onların iş doyumunu olumlu etkilediğini düşündürmektedir.

Sonuç olarak göç almış bölgelerde görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelendiği bu çalışmada;

- Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin “yüksek” olduğu,
- Erkek öğretmenlerin genel ve dışsal doyum düzeylerinin kadın öğretmenlerden yüksek olduğu,
- Ünvanlarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin müdür ve müdür yardımcılardan düşük olduğu,
- Yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerine göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

6. ÖNERİLER

6.1 Uygulayıcılar İçin Öneriler:

Göç alan bölgelerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunda azalmaya neden olan pek çok sorun alanı bulunmaktadır. Öğretmenlerde göçe bağlı sebeplerle görülen iş doyumundaki düşüşün engellenebilmesi için göç hareketlerinin ortaya çıkardığı temel sorunları önleyici tedbirlere ihtiyaç bulunmaktadır. Bu kapsamda geliştirilen bazı öneriler aşağıda belirtilmiştir:

- Göç yaşanan bölgelerde karşılaşılan temel sorunlardan biri öğrencilerde görülen uyum sorunudur. Uyum sorununa yönelik olarak öğrenciler için uyum programları yapılması, ücretsiz kurslarla uyum sorunu yaşayan öğrencilerin desteklenmesi sağlanmalıdır.
- Göç eden ailelerin konferans, seminer gibi faaliyetlerle eğitilmesi sağlanmalıdır.
- Göç alan bölgelerdeki okullarda görülen disiplin sorununun önüne geçilebilmesi için öğrencilere yönelik gerekli tedbirlerin alınması sağlanmalıdır.
- Bu bölgelerde görev yapan öğretmenlere sosyal ve kültürel faaliyetlere yönelik imkanlar sağlanmalıdır.
- Çalışmamızda bu bölgelerde daha çok genç öğretmenlerin görev yaptığı, zorunlu görev süresi dolan öğretmenlerin ayrıldığı görülmektedir. Tecrübeli öğretmenlerin bu bölgelerden ayrılmaması için özlük haklarında teşvik edici düzenlemeler yapılabilir.

6.2 Araştırmacılar İçin Öneriler:

Bu çalışma İstanbul ili Sultangazi ilçesinde görev yapan branş öğretmenleri ile gerçekleştirilmiştir. Daha kapsamlı bir çerçeveye oturabilecek sonuçlar elde etmek amacıyla; göç alan bölgelere yönelik olarak okul yöneticileri,

öğretmenler, veliler ve öğrencilerin görüşlerinin eş zamanlı olarak inceleneceği çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Ada, S. ve Ünal, S.** (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Marmara Üniv. Yayın no:646, Teknik Eğitim Fak. Yayın No:13 Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fak. Döner Sermaye İşletmesi Matbaası, İstanbul.
- Akçamete, G., Kaner, S. Sucuoğlu, B.** (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*. Nobel Yayınları. Ankara.
- Akkayan, T.** (1979). *Göç ve Değişme*. Edebiyat Fakültesi Basımevi. İstanbul.
- Akşit Aşık, N.** (2010). *Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme*. Türk İdare Dergisi, 467, s.31- 51.
- Akşit Aşık, N.** (2013). *Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme*. Türk İdare Dergisi. Ankara s.32.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu S. Yıldırım, E.** (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Geliştirilmiş 3. Baskı. Sakarya Kitabevi.
- Ayan, S., Kocacık, F., Karakuş, H.** (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi İle Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, c.10, ss.18-25.
- Başaran, İ.E.** (1991). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Gül Yayınevi. Ankara.
- Başaran, İ. E.** (1996). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Yargıcı Matbaası.
- Baştaymaz, T.** (2001). Çocuk Hakları, Çalışan Çocuklar ve Eğitim Sorunları. *Milli Eğitim Dergisi*. Sayı: 151.
- Baycan, A.** (1985). *An Analysis of The Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi, İstanbul.
- Bayram, H.** (2014). *Çalışanlarda İş Doyumu*. YYLT. İstanbul
- Binbaşıoğlu, C.** (2004). *Ailede ve Okulda Eğitim Sorunları*. 2.Baskı. MEB Yayınları:3222. İstanbul.
- Bingöl, D.** (1996). *Personel Yönetimi*. Beta Yayınevi İstanbul 1996.
- Birinci, N.** (2003). Cumhuriyetin 80. Yılında Milli Eğitim Üzerine Bir Bakış. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*.
- Bostancıoğlu, S.** (2008). *The effect of working volues on the relationship betwen jobsatisfaction and turnover intention*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bozan, İ.** (2014). Türkiye’de İç Göç Hareketleri Ve Göçün Eğitim Üzerindeki Etkisi: Bir Durum Çalışması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Bursalıoğlu, Z.** (1982). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, Ankara.
- Bursalıoğlu, Z.** (2012). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Pegem Akademi. Ankara.

- Can, H. ve Tecen, M.** (1978). *İşletme Yönetimi*. TODAİE Yayınlar. Ankara.
- Can, H.Aşan, Ö. Adın, E.** (2006). *Örgütsel Davranış*. Arıkan Basım Yayın, İstanbul.
- Ceyhan, M.A. ve Koçbaş, D.** (2011.) *Göç ve Çok Dillilik Bağlamında Okullarda Okuryazar Edinimi*. İstanbul.
- Ceylan, A.** (1998). *Örgütsel Davranış Bireysel Boyutu-Teori ve Uygulama*. GYTE Yayın No:2 İstanbul.
- Creswell, J. W.** (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage..
- Cüceloğlu, D.** (1997). *İnsan ve Davranışı*. Remzi Kitabevi. İstanbul.
- Çam, O.** (1991). "Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Araştırılması", Yayınlanmamış Doktora Tezi, E.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir 14.
- Çelikkanat, C.** (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Anı Yayıncılık, Ankara
- Demir, R.** (2017) *Öğretmen Adaylarının Mutluluk, İyimserlik, Yaşam Anlamı ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi*. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi Cilt:7 Sayı:13
- Demirtaş, Z.** (2010). Teachers' Job Satisfaction Levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 9, pp.1069–1073.
- Demirtaş, Z. ve Ersözlü, A.** (2010). Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *E-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, Vol.5 (1), pp. 199-209.
- Demirtaş, Z., ve Alanoğlu, M.** (2015). Öğretmenlerin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, Vol.16 (2).
- Diri, M. S. ve Kıral, E.** (2016). Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı: 39, ss.125-149
- Erden, M. ve Fidan, N.** (1997). *Eğitime Giriş*. İstanbul.
- Erdoğan, İ.** (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İ. Ü. İşletme Fak. Yayın No:266. İstanbul.
- Eren, E.** (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Yayınları. İstanbul.
- Eren, E.** (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Yayınları. İstanbul.
- Eren, E.** (2011). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*. Beta Yayınları. İstanbul.
- Erkal, M.** (1997). *Sosyoloji*. DER Yayınları. İstanbul.
- Eves, S.** (2008). *Okul Yöneticilerinin İş Doyumları İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Osman Paşa Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tokat
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z. ve Erat, S.** (2004). Yönetim Terzi ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini arasındaki İlişkiler Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 5 (1).
- Eroğlu, F.** (1998). *Davranış Bilimleri*. Beta Yayınları İstanbul.
- Fichter, J.** (2016). *Sosyoloji Nedir?* Çev.:Doç.Dr. Nilgün Çelebi. Toplum Yayınevi.
- Filiz, Z.** (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Vol. 10(23), pp. 157-172.

- Fraenkel, J. R. Wallen, N. E.** (2006). *How To Design AndEvaluateResearchInEducation* (Sixth ed.). New York: McGraw-HillBookCompany.
- Gökçe, B.** (1996). *Türkiye'nin Toplumsal Yapısı ve Toplumsal Kurumlar*. Savaş Yayınevi, Ankara.
- Gönüllü, M.** (1996). Dış Göç. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:1, s.102.
- Güçlü, S.** (2002). *Kentleşme ve Göç Sürecinde Antalya'da Kent Kültürü ve Kentlilik Bilinci*. T.C. Kültür Bakanlığı Yayın, No:366. Ankara.
- Gülay, H. E.** (2006). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması*.Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Gülнар, B.** (2009). “İletişim Doyumu Boyutları ile Örgütlenme Yapısı İlişkisi: Selçuk Üniv. Akademisyenleri Örneği”, *Selçuk İletişim*. 5(4) s.62-63).
- Günbayı İ. ve Tokel, A.** (2012).) İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi.ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi. Cilt: 3, Sayı: 5, ss: 77-95
- Gündüz, H.** (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Güney, S.** (2012). *Örgütsel Davranış*. Nobel Yayınları. İstanbul.
- Gürsel, M.** (2003). *Okul Yönetimi*. Eğitim Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Gürtan, K.**(1989). Demografik Analiz Metotları. İstanbul.
- Izgar, H.** (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- İçduygu, A. ve Ünalın, T.** (1997). *Türkiye’de İç Göç: Sorunsal Alanları ve Araştırma Yöntemleri*.
- İncir, G.** (1985). *Çalışanların Motivasyonuna Genel Bir Bakış*. Verimlilik Dergisi, MPM Yayınları, Ankara
- İncir, G.** (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. MPM Yayınları, Ankara.
- İnsel, A.** (1995). *Türkiye Toplumunun Bunalımı*. 2. Baskı, İstanbul Birikim Yay.
- İrigüler, F.** (2015). A Research On TourGuides’ Use Of EmotionalLaborAndTheRelationshipBetweenTheirJobSatisfactionAndBurnoutLevels: TheSample Of Izmir. Master Thesis. İzmir Katip Çelebi UniversityGraduate School Of SocialSciences, İzmir
- Kağan, M.** (2010).Ankara İlindeki Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt-Sayı: 12-1
- Kaldık, B.** (2015).*Göç Mekanlarındaki Gençlerin Kimlik İnşası (Sultangazi Örneği)*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kalebaşı, ES.** (2014). *Anaokulu Öğretmenlerinde Örgütsel Çatışma ve İş Doyumu İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ.** (2006). *Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri*. Eğitimde Kuram ve Uygulama. Cilt: 2, Sayı: 1, ss: 3-14.

- Karakuş, E.** (2006). *Göç Olgusu ve Eğitime Olumsuz Etkileri (Sultanbeyli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Karasar, N.** (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karpat, K.** (2010). *Osmanlı'dan Günümüze Etnik Yapılanma ve Göçler*. Timaş Yayınları. İstanbul.
- Kaştan, Y.** (2015). Türkiye'de Göç Yaşamış Çocukların Eğitim Sürecinde Karşılaşılan Problemler. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 216-229.
- Keleş, R.** (1997). *Kentleşme Politikası*. Ankara.
- Kılıç, Ö. S.** (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü Ve Öğretmenlerin İş Doyumu (Tokat İli Örneği)*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıç, S. Z. ve Gümüşeli, A. İ.** (2010). İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Bağlı Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39,2, 290-309.
- Koç, A.A., Taylan, E. Bekman, S.** (2002). Türkiye'de Okul Öncesi Hizmete Duyulan İhtiyaçların Belirlenmesi ve Çocuğun Dil Yetisi Düzeyinin Değerlendirilmesi. Boğaziçi Üniv. Bilimsel Araştırma Projeleri ve Anne Çocuk Eğitimi Vakfı'na Sunulmuş Rapor (Proje no:00R101)
- Köklü, M.** (2012). Orta öğretim okulları öğretmenlerinin kararlara katılma durumları, katılma istekleri, iş doyumları, çatışmaları yönetme biçimleri. *Eğitim ve Bilim*, C. 37(165). ss.208-223.
- Kurman, A.K.** (1978). *Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji*. Çev.: İlhan Akhun, Cevat Alhan, Ankara Milli Eğitim Basımevi.
- Little, J. W.** (1996). The Emotional Contours and Career Trajectories of (Disappointed) Reform Enthusiasts. *Cambridge Journal of Education*, 26, 345-359.
- Morse, J.M.** (2003). *Principles Mixed Methods and Multimethod Research Design*. A. Tashakkori ve C. Teddlie (Ed.) Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research. ss(189-209). California
- Nias, J.** (1996). Thinking About Feeling: The Emotions in Teaching. *Cambridge Journal of Education*, 26(3), 293-306.
- Ozankaya, Ö.** (1980). *Toplum Bilim Terimleri Sözlüğü*. Türk Dil Kurumu Yayınları. Ankara
- Özcan A.** (2012). *Bir İstanbul Distopyası: İstanbul'un Sınıfsal ve Kimliksel Dönüşümü Bağlamında Karşı-Kentler, Folyo-Yaşamlar ve Yok Mekanlar*, Edi. Murat Şentürk, İstanbul Esenler Belediyesi Şehir Düşünce Merkezi Şehir Yayınları.
- Özçer, S. ve Yıldırım, A.** (1983). *Genç İşçilerin Sorunları*. Milli Prodüktivite Merkezi Yay. No: 294 Ankara .
- Özyürek, A.** (2009). Okul Öncesi Eğitimi Öğretmen ve Yöneticilerinin İş Doyumu, Kişisel Özellik Ve Mesleki Algularının Değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 182, ss.8-21.
- Özdayı, N.** (1990). *Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç.** (2010). *Örgütsel Davranış*. Ekin Basın Yayın Dağıtım. Bursa.

- Özkan, A.** (2017). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri (Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Petersen, W.** (1958). A General Typology of Migration, *Amerikan Sociological Review*, vol:259
- Sabuncuoğlu, Z.** (1984). *Çalışma Psikolojisi*. Uludağ Üniversitesi Yayınları, Yayın No:3.042.0116. 2.Baskı, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M.V.** (1995). *Örgütsel Psikoloji*. Ezgi Kitabevi Yayınları İstanbul.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M.V.** (2013). *Örgütsel Davranış*. Aktüel Yayınları. Bursa.
- Sercan, H.** (2010). *Etkili Motivasyon Yöntemleri*. Etap Yayınevi İstanbul.
- Shann, M.** (1998). Professional Commitment and Satisfaction Among Teachers in Urban Middle Schools. *The Journal of Educational Research*, 92, 67-73.
- Sünter AT, Canbaz S, Dabak S, Öz H, Peşken Y.** (2006) Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik Ve İş Doyumu Düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi* 16.ss.9-14.
- Şahin, H. ve Dursun A.** (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu: Burdur Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı:18 ss:160-179.
- Şahin, İ.** (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. İzmir.
- Şahin, İ.** (2013). *Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri*. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt:10, Sayı: 1, ss:142-167.
- Şanlı, S.** (2016). Öğretim Görevlilerinin İş Doyumu Düzeylerinin Belirlenmesi: Polis Akademisi Örneği. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), ss.143-156
- Şentürk, M.** (2012). *İstanbul'da Göç, Yoksulluk ve Kentsel Dönüşüm*. Esenler Belediyesi Şehir Düşünce Merkezi Şehir Yayınları. İstanbul.
- Şerif, M. ve Çelik, A.** (2012). *Yönetim ve Organizasyon*. Eğitim Yayınevi. Konya.
- Şimşek, M.Ş., Akgemci T., Çelik A.** (2011). *Davranış Bölümlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Gazi Kitabevi. Ankara.
- Tashakkori, A. ve Teddlie, C.** (1998). *Mixed Methodology: Combining Qualitative and Quantitative Approaches*. California: Sage Publication.
- Taşçı, H.** (2012). *Göçün Mekanı: Esenler ve Mekanın Değişimi*. Ed.: Murat Şentürk, s.155-184, İstanbul: Esenler Belediyesi Şehir Düşünce Merkezi Şehir Yayınları.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E.** (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*. 33(147). ss.54-70.
- Tekeli, İ.** (2008). *Göç ve Ötesi*. İstanbul Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Tekingündüz, S. ve Tengilimoğlu, D.** (2013). Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*, Sayı 91, Ekim-Aralık.
- Telman, N. ve Ünsal, P.** (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. Epsilon Yayınları. İstanbul.
- Terzi, S.** (2017). Öğretmenlerin İş Doyumları İle Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. 21. Yüzyılda Eğitim Ve Toplum Eğitim Bilimleri Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(17).
- Tezcan, M.** (2012). *Eğitim Sosyolojisi*. Arı Yayıncılık. Ankara.

- Tümertekin, E.** (1969). *Sanayi Coğrafyası*. İstanbul. Taş Matbaası.
- Türk, M.S.** (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Gazi Kitabevi. Ankara.
- Türkiye Çevre Vakfı Yayınları.** (1998). *İç Göç ve Çevre*.
- Uğurlu, T.C.veÜstüner, M.** (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 41:434-448
- Uluocak, G.** (2009). *İç Göç Yaşamış ve Yaşamamış Çocukların Okulda Uyumu*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı:26 ss.35-44
- Üner, S.** (1972). *Nüfus Bilim Sözlüğü*. Ankara Ticaret ve Sanayi A.Ş. Matbaası.
- Weiss, D. J.,Davis, R. V., England, G. W., Lofquist, L. H.** (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Work Adjustment Project Industrial Relations Center University of Minnesota.
- Yalçın, C. (2004).** *Göç Sosyoloji*. Anı Yayıncılık Ankara.
- Yeğin, M.** (2009). *İdari Personelin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma:Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yelboğa, A.** (2007). Bireyin Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 4(2).
- Yelboğa, A.** (2008). İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıkların İncelenmesi. *İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*. İstanbul.
- Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y.** (2012). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20 (2).
- Yılmaz, N.** (2010). *Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Yılmaz, F.** (2015). *Okul Dönüşümünün Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlişkisi*. YYLT.
- Yüksel, İ.** (2003). İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi *Atatürk Üniv. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Cilt 17(1-2) ss.213-215)
- Zembylas, M. ve Papanastasiou, E. C.** (2005). Modeling Teacher Empowerment: The Role Of Job Satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, 11(5), 433-459.

İnternet Kaynakları:

- Sarı, D.** (2003). *Okul Yönetimi ve Halkla İlişkiler*. ([http://www.cwngizdogan.com/kopyas% C4%B1%20 köşe yazıları-DERYA.HTM](http://www.cwngizdogan.com/kopyas%C4%B1%20k%C3%B6%C5%97e%20yazıları-DERYA.HTM)). Alındığı Tarihi:21.08.2016).
- [http:// yayim.meb.gov.tr/ dergiler/ sayı:44/ birinci.htm](http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/sayı:44/birinci.htm). Alındığı Tarihi: 20.08.2016.
- <http://www.tuik.gov.tr>. Alındığı Tarihi: 29.12.2016
- <http://www.tdk.gov.tr>. Alındığı Tarihi: 20.08.2016

EKLER


EK-1: İzin Belgesi

EK-2: Ölçek Formu

EK-1: İzin Belgesi

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ

THE REPUBLIC OF TURKEY
İSTANBUL AYDIN UNIVERSITY




REKTÖRLÜK
Sayı : B.30.2.AYD.0.00.00-500/1113
Konu : Ahmet KAVAK Anket Uygulaması H.K.

10.03.2015
İstanbul

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İSTANBUL İLİ SULTANGAZİ İLÇESİ MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İktisadi Yönetimi Yüksek Lisans yapmakta olan Ahmet KAVAK'ın "ÇOCUK ALAN BÖLGELERİNDE ÇALISAN BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU" (İSTANBUL İLİ SULTANGAZİ İLÇESİ ORTAOKULU) adlı tez çalışması gereği "Kişisel Bilgiler Formu" ve "Minnesota İş Doyum Ölçeği" ve "Görüşme" ile ilgili anketini İstanbul İli Sultangazi İlçesi Millî Eğitime bağlı Orta Okullardaki öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Aşağıya geçen Yüksek Lisans Öğrencisine yapacağı anket çalışmaları için izin verilmesini saygı ile arz ederim.


Prof. Dr. Yedigöze ZEHİRLİ
Rektör

EKLER:
Ek.1 Dilekçe
Ek.2 Tez Önerisi
Ek.3 Kişisel Bilgiler Formu
Ek.4 Minnesota İş Doyum Ölçeği
Ek.5 Röportaj
Ek.6 Kurum Listesi



T.C.
SULTANGAZİ KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı :57890215 /44/3333058
Konu: Anket Uygulama İsteği

27/03/2015

..... MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: a) Kaymakamlık Makamının 27/03/2015 tarih ve 3327629 sayılı onayı.
b) Aydın Üniversitesi 10/03/2015 tarih ve 500/1113 sayılı yazısı.

Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Yapan Ahmet KAVAK'ın okulunuzda "**Kişisel Bilgiler Formu**", "**Minnesota İş Doyum Ölçeği**" ve "**Görüşme**" ile ilgili anket yapmak istediği hakkındaki ilgi (a) yazı gereğince ilgi (b) Kaymakamlık Makamının Onayı ile uygun görülmüş olup , ilgi (b) Makam Onayı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Sinan HALİS
Müdür a.
Şube Müdürü

Ek: Kaymakamlık Makamının Onayı

Dağıtım Gereği:

- 1- Cumhuriyet Ortaokulu
- 2- Orhangazi Ortaokulu
- 3- 75. Yıl Ortaokulu
- 4- Cebeci Sultançiftliği Ortaokulu
- 5- 50. Yıl Ortaokulu
- 6- Zübeyde Hanım Ortaokulu
- 7- Şehit Teğmen Ali Yılmaz Ortaokulu
- 8- Mehmetçik Ortaokulu
- 9- Aslangazi Ortaokulu
- 10- Dostluk Ortaokulu

EK-2: Ölçek Formu

Sayın meslektaşım,

Bu ölçek, “**Göç Alan Bölgelerde Çalışan Branş Öğretmenlerinin İş Doyumu: Sultangazi Örneği**” konulu araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. ölçek ile toplanacak bilgiler araştırma amacı dışında kullanılmayacak, başkaları ile paylaşılmayacaktır.

Araştırmada sağlıklı sonuçlara ulaşılması, verilecek cevapların titizliğine bağlıdır. Zamanınızı ayırdığınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Ahmet KAVAK
İstanbul Aydın Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

Kısım-1: Kişisel Bilgi Formu

Lütfen size uygun seçeneği (x) işareti ile belirtiniz.

Cinsiyet	<input type="checkbox"/> Erkek	<input type="checkbox"/> Kadın
Yaş	<input type="checkbox"/> 20-25 yaş arası <input type="checkbox"/> 31-35 yaş arası <input type="checkbox"/> 41-47 yaş arası	<input type="checkbox"/> 26-30 yaş arası <input type="checkbox"/> 36-40 yaş arası <input type="checkbox"/> 48 yaş ve üstü
Mesleki Kıdem	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl arası <input type="checkbox"/> 11-15 yıl arası <input type="checkbox"/> 21 yıl ve üzeri	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl arası <input type="checkbox"/> 16-20 yıl arası
Medeni Durum	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar
Eğitim Düzeyi	<input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Doktora	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans
Görev	<input type="checkbox"/> Öğretmen <input type="checkbox"/> Md. Yrd.	<input type="checkbox"/> Müdür
Çalıştığınız okuldan memnun musunuz?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Çalıştığınız mahalleden memnun musunuz?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Çalıştığınız okul bölgesi göç	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır

almış mı?	
Göç aldıysa hangi düzeyde?	() Az () Kısmen () Çok
Göç almaya devam ediyor mu?	() Evet () Hayır

Kısım-2: Minnesota İş Doyum Ölçeği

Soruları cevaplarırken her cümledeki ifadeye ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

1: Hiç Memnun Değilim

2: Memnun Değilim

3: Kararsızım

4: Memnunum

5: Çok Memnunum

NU	İFADE	1	2	3	4	5
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetebilmesi bakımından					
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 şey yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12	İşim ile ilgili kararların uygulanması yönünden					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14	Terfi imkânının olması yönünden					
15	Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16	Çalışma şartları yönünden					

NU	İFADE	1	2	3	4	5
17	Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşmaları yönünden					
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Ad-Soyad:Ahmet KAVAK

Doğum Tarihi: 05.02.1981

E-Posta: akavak12@hotmail.com

Adres: 75.Yıl Mah. 1311 Sokak No:9 D:6 Sultangazi/İstanbul

Eğitim Bilgileri:

Lisans: 2003, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği

Yüksek Lisans: İstanbul Aydın Üniversitesi, İşletme Yönetimi ABD

Programlama Bilgileri

Dil Bilgisi

İngilizce