**ANKARA ÜNİVERSİTESİ**
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM PROGRAMLARI ANABİLİM DALI**
**EĞİTİMDE PROGRAM GELİŞTİRME PROGRAMI**

# İNGİLİZCE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**KADEM KÖKSAL**

**ANKARA**
**EYLÜL, 2019**


ANKARA ÜNİVERSİTESİ
1946

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ**
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM PROGRAMLARI ANABİLİM DALI**
**EĞİTİMDE PROGRAM GELİŞTİRME PROGRAMI**

# İNGİLİZCE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**KADEM KÖKSAL**

**DANIŞMAN: Doç. Dr. BERNA ASLAN**

**ANKARA**
**EYLÜL, 2019**

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Kadem Köksal adlı öğrencinin hazırladığı "**İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi**" başlıklı bu çalışma Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları Anabilim Dalı /Eğitimde Program Geliştirme Programı'nda jüri üyelerince oy birliği / oy çokluğu ile **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

| Jüri Üyeleri | | İmza |
|---|---|---|
| Başkan | Doç. Dr. Berna ASLAN | |
| Üye | Prof. Dr. Gürcü KOÇ ERDAMAR | |
| Üye | Dr. Öğretim Üyesi Mustafa Cem BABADOĞAN | |

ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca jüri üyeleri tarafından 02/09/2019 tarihinde, Enstitü Yönetim Kurulunca …/…/20... tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Yasemin KARAMAN KEPENEKCİ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

## ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgileri akademik yazım kurallarına uygun biçimde raporlaştırdığımı ve bunları etik ilkelere (atıfta bulunulan tüm yapıtlara kaynaklarda yer verilmesi, tezde kullanılan bilgi ve belgelere resmi yollarla ulaşılması ve bunların aslı bozulmadan kullanılması vb.) uygun olarak elde ettiğimi ve sunduğumu bildiririm.



Kadem Köksal

# ÖZET

## İNGİLİZCE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

KÖKSAL, Kadem
Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Programları Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Berna ASLAN
Eylül, 2019, xvi + 88 sayfa

Bu araştırmada İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Veriler Minnesota İş Doyum Ölçeği (kısaltılmış ölçek formu) ve Kişisel Bilgi Formu ile toplanmıştır. Anket bulguları SPSS istatistik programı aracılığıyla yüzde ve frekans değerleri, t- testi, ANOVA testi ve çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmanın çalışma evrenini Muğla ilinde devlete bağlı liselerde çalışan İngilizce öğretmenleri oluşturmaktadır. Anketler online yöntemle uygulanarak daha geniş bir gruba ulaşılması amaçlanmış, örneklem yoluna gidilmeden ulaşılabilen tüm İngilizce öğretmenlerinden veri toplanmaya çalışılmış, 113 öğretmenden dönüt alınmıştır.

Araştırma ile İngilizce öğretmenlerine; cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, meslekteki görev süresi, çalışılan okul türü, haftalık ders yükü, sınıflarındaki öğrenci sayısı, mesleğini seçme nedeni, yeniden bir meslek seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçip seçmeyecekleri sorularak iş doyum düzeyleri belirlenmiştir.

Analizlerden elde edilen bulgular öğretmenlerin içsel iş doyumu ortalamasının "Memnunum"; dışsal ve genel iş doyumu ortalamalarının "Kararsızım" düzeyinde olduğunu göstermiştir. İş doyumu ölçeğindeki ifadeler incelendiğinde içsel doyum için en yüksek ortalama "Bana sürekli bir iş sağlaması bakımından" ifadesi için "Çok memnunum", en düşük ortalama "Toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından" ifadesinde "Kararsızım" olarak ortaya çıkmıştır. Dışsal iş doyum ifadelerinde en yüksek değer "Yaptığım iyi bir iş karşısında takdir edilme açısından"

“Memnunum” düzeyindeyken; en düşük değer “Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından” neredeyse “Memnun değilim” düzeyinde bulunmuştur.

Kişisel özelliklerden yaş, görev süresi, ders yükü, mesleği seçme nedeni, öğretmenliği tekrar seçer miydiniz değişkenleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunurken, diğer değişkenlerde anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Elde edilen sonuçlar ışığında öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen etmenler ortaya konulmuş ve önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** İş doyumu, Minnesota İş Doyum Ölçeği, kişisel bilgi formu, İngilizce öğretmeni.

## ABSTRACT

### DETERMINING THE JOB SATISFACTION LEVEL OF ENGLISH TEACHERS

KÖKSAL, Kadem

Master's Degree, Department of Curriculum

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Berna ASLAN

September,2019, xvi + 88 pages

The aim of this thesis is to define the job satisfaction level of English teachers. For data collection tool the short form of Minnesota Job Satisfaction Questonnaire was used with 5- likert type scale. With Personal Information Form teachers' demographic characteristics data were obtained. Questionnaire findings were analyzed with statistics programme SPSS by using percentages, frequency results, t-test, one-way ANOVA and multiple comparison test Tukey.

The target population of the study was the English teachers who work at public high schools in Muğla. The data collection tools were applied online and aimed to reach all target population, 113 teachers gave feedback.

With this study teachers were asked about their gender, marital status, education level, work experience, type of school, weekly workload, the number of students in their classes, the reason of choosing teaching profession, if given a chance whether to choose same occupation or not. According to these variables their job satisfaction levels were tried to be identified.

The results show that teachers' intrinsic job satisfaction level mean is at satisfied level, extrinsic job satisfaction level mean is at "neither satisfied nor dissatisfied" level . Overall job satisfaction mean is also at neither satisfied nor dissatisfied level. While the highest measures of intrinsic satisfaction level is found at the statement " The way my job provides for steady employment", the lowest points were at " The chance to be 'somebody' in the community". When we look at the extrinsic job satisfaction statements; the highest score was at " The praise I get for doing a good job" but the lowest score was at " The pay and the amount of work I do".

When we inquired the relationship between job satisfaction and personal variables there couldn't be found significant difference between job satisfaction and the variables of gender, marital status, education status, type of school, number of students. On the other hand a significant difference was found between job satisfaction and the variables of age, work experience, weekly work load, the reason of choosing teaching profession, whether to choose same occupation or not.

With the help of results the factors that affect teachers' job satisfaction level are determined and some recommendations are given.

**Key Words:** Job satisfaction, Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, personal information form, English teacher.

# ÖNSÖZ

Çalışmamın her aşamasında değerli görüş ve önerileriyle yardımlarını esirgemeyen, çalışmalarımı titizlikle inceleyen kıymetli danışmanım Sayın Doç. Dr. Berna ASLAN'a bu uzun yolculukta vermiş olduğu destekten dolayı teşekkür ederim. Araştırmamın uygulama bölümünün oluşturulmasında değerli zamanlarını ayıran çok değerli öğretmenlerime minnet borçluyum.

Çalışmam süresince bana sabırla destek olan biricik eşime ve canım oğlum Taylan ve kızım Bahar'a sonsuz sevgilerimle…

Kadem KÖKSAL

*Geleceğimiz Çocuklara…*

# İÇİNDEKİLER

**Sayfa**

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ ..... iii
ÖZET ..... iv
ABSTRACT ..... vi
ÖNSÖZ ..... viii
İÇİNDEKİLER ..... x
TABLOLAR DİZİNİ ..... xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ ..... xv
KISALTMALAR/SİMGELER ..... xvi
BÖLÜM I ..... 1
GİRİŞ ..... 1
Problem ..... 1
Amaç ..... 3
Önem ..... 4
Sayıltılar ..... 5
Sınırlılıklar ..... 5
Tanımlar ..... 5
BÖLÜM II ..... 7
İŞ DOYUMU ..... 7
İş Doyumu Nedir? ..... 7
İş Doyumunun Önemi ..... 8
İş Doyumu Teorileri ..... 10
Kapsam Teorileri ..... 11
Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi ..... 11
Herzberg'in Çift Faktör Teorisi ..... 13
Alderfer'in ERG Teorisi ..... 14

McClelland'ın Başarı-Güç Teorisi ..... 15
Süreç Teorileri ..... 16
Vroom'un Beklenti Teorisi ..... 16
Adam'ın Eşitlik Teorisi ..... 17
Porter ve Lawler'ın Beklenti Teorisi ..... 18
Locke ve Latham'ın Amaç Teorisi ..... 19
İş Doyumu ile İlişkili Bazı Kavramlar ..... 20
Öğretmenlerde İş Doyumu ..... 21
İngilizce Öğretmenlerinde İş Doyumu ..... 23
Öğretmenlerin İş Doyumlarını Etkileyen Kişisel Özelliklerin İncelenmesi ..... 25
Cinsiyet ..... 25
Yaş ..... 26
Medeni Durum ..... 26
Görev Süresi ..... 27
Çalıştığı Okul Türü ..... 28
Haftalık Ders Yükü ..... 28
Sınıfındaki Öğrenci Sayısı ..... 29
Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni ..... 29
Yeniden Bir Şans Verilse Yine Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeyeceği ..... 30
BÖLÜM III ..... 31
YÖNTEM ..... 31
Araştırmanın Modeli ..... 31
Çalışma Grubu ..... 31
Verilerin Toplanması ..... 32
Demografik Bilgi Formu ..... 32
Minnesota İş Doyum Ölçeği ..... 32
İçsel İş Doyumu: ..... 33

Dışsal İş Doyumu: ..... 34
Verilerin Analizi ve Yorumlanması ..... 35
BÖLÜM IV ..... 37
BULGULAR VE YORUM ..... 37
Demografik Değişkenlere Ait Bulgular ..... 37
İngilizce Öğretmenlerinin MİDÖ Maddelerinden Aldıkları İş Doyum Ortalamaları . 42
İngilizce Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Göre İş Doyumlarına Ait Bulgular ..... 44
BÖLÜM V ..... 53
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER ..... 53
Sonuç ve Tartışma ..... 53
Öneriler ..... 63
Uygulamaya Yönelik Öneriler ..... 63
Araştırmacılara Yönelik Öneriler ..... 65
KAYNAKLAR ..... 66
EKLER ..... 80
EK 1. Öğretmenlerin Kişisel Bilgi Formu ..... 80
EK 2. Minnesota İş Doyum Ölçeği ..... 83
EK 3. Etik Kurul Onayı ..... 84
EK 4.İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni ..... 84
EK 5. Muğla Valiliği Araştırma Olur İzni ..... 85
BENZERLİK BİLDİRİMİ ..... 87
ÖZGEÇMİŞ ..... 88

## TABLOLAR DİZİNİ

**Tablo** **Sayfa**

Tablo 1. Minnesota İş Doyum Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik İstatistiği ..... 34
Tablo 2. Çalışma Grubunda Yer Alan İngilizce Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları ..... 37
Tablo 3. Çalışma Grubunda Yer Alan İngilizce Öğretmenlerinin Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları ..... 38
Tablo 4. Çalışma Grubunda Yer Alan İngilizce Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağlımları. ..... 38
Tablo 5. Çalışma Grubunda Yer Alan Lise İngilizce Öğretmenlerinin Eğitim Düzeylerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları ..... 39
Tablo 6. Çalışma Grubunda Yer Alan İngilizce Öğretmenlerinin Görev Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ..... 39
Tablo 7. Araştırmada Yer Alan İngilizce Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okul Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları ..... 40
Tablo 8. Araştırmaya Katılan İngilizce Öğretmenlerinin Haftalık Ders Yükü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları ..... 40
Tablo 9. Çalışma Grubunda Yer Alan İngilizce Öğretmenlerinin Sınıflarındaki Ortalama Öğrenci Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları ..... 41
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenleri Değişkeninin Frekans ve Yüzde Dağılımları ..... 41
Tablo 11. Araştırma Kapsamındaki İngilizce Öğretmenlerinin Tekrar Bir Meslek Seçme Şansınız Olsa Aynı Mesleği Seçer Miydiniz Sorusuna Verdikleri Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları. ..... 42
Tablo 12. İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumu: Maddelere Göre Genel İş Doyumu İçsel İş Doyumu ve Dışşal İş Doyum Ortalamaları ..... 43
Tablo 13. İş Doyumu Ölçeği Genel Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Değişken t Testi Sonuçları. ..... 45
Tablo 14. İngilizce Öğretmenlerinin Yaşa Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları ..... 45-46
Tablo 15. İngilizce Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması- Post-hoc Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi……..……..46

Tablo 16. İngilizce Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması- t Testi ..... 47
Tablo 17. İngilizce Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması- t Testi ..... 48
Tablo 18. İngilizce Öğretmenlerinin Hizmet Yılı Değişkenine Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması- Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları ..... 48
Tablo 19. İngilizce Öğretmenlerinin Hizmet Yılı Değişkenine Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması- Post-Hoc Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi ..... 49
Tablo 20. İngilizce Öğretmenlerinin Okul Türü Değişkenine Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması- Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları ..... 50
Tablo 21. İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Ders Yükü Değişkenine Göre Karşılaştırılması- t Testi ..... 50
Tablo 22. İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Sınıflarındaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması- Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları ..... 51
Tablo 23. İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni Değişkenine Göre Karşılaştırılması- t Testi. ..... 51
Tablo 24. İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Öğretmenlik Mesleğini Tekrar Seçer Miydiniz Değişkenine Göre Karşılaştırılması - Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları ..... 52
Tablo 25. İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Öğretmenlik Mesleğini Tekrar Seçer Miydiniz Değişkenine Göre Karşılaştırılması – Post-hoc Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi. ..... 52

# ŞEKİLLER DİZİNİ

**Şekil** **Sayfa**

Şekil 1. Motivasyon Teorileri ..... 11
Şekil 2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi ..... 12
Şekil 3.Herzberg'in Çift Faktör Teorisi ..... 13
Şekil 4. Vroom'un Beklenti Teorisi ..... 16
Şekil 5. Porter ve Lawler'ın Beklenti Teorisi ..... 18

## KISALTMALAR/SİMGELER

| | |
|---|---|
| MİDÖ | Minnesota İş Doyum Ölçeği |
| ERG | Existance (Varoluş), Relatedness (Aidiyet), Growth (Gelişim) |
| DBF | Demografik Bilgi Formu |
| MSQ | Minnesota Satisfaction Quetionnaire |
| $\bar{x}$ | Mean (Ortalama) |
| *p* | Anlamlılık Değeri |
| *SD* | Standart Sapma (Standard Deviation) |
| N | Number (Kişi Sayısı) |
| *f* | Frekans |
| *%* | Yüzde Dağılımı |
| *df* | Serbestlik Derecesi |
| *F* | ANOVA Değeri |

# BÖLÜM I

# GİRİŞ

## Problem

21.yüzyıl tüm toplumların kendi ülkeleri sınırlarını aşarak dışa açılmalarını ve ülkeler arası ilişkilerin hızla gelişmesini gerekli kılmaktadır. Hem insanların dışa açılmasında hem de ülkeler arası ilişkilerin daha iyi seviyelere ulaşmasında sadece kendi dilleri ile iletişime geçmeleri sınırlı seviyede kalmakta ve diğer ülkelerin dillerini öğrenme ihtiyacı hissedilmektedir. Dünya tarihinde son derece önemli bir yere sahip II. Dünya Savaşı toplumlararası ilişkilerin ve ortak hareket etmenin daha da yaygınlaşmasını, diğer ülke insanlarının dillerini öğrenmenin önemini arttırmıştır. Özellikle günümüzde iki ve daha çok yabancı dil bilmek akademik yaşamda ve iyi bir meslek edinmede ön şart olarak aranır olmuştur (Er, 2006).

Türkiye dünyadaki coğrafi yeri ve siyasi konumu bakımından güçlü ülkelerin gözünün üstünde olduğu oldukça stratejik öneme sahip bir ülkedir. Bu nedenle diğer ülkelerle ilişkilerini geliştirmek, ne istediklerini anlamak ve kendimizi siyasi, kültürel, tarihi ve ticari noktalarda anlatabilmek için yabancı dil öğrenme ve öğretimine çok daha önem vermemiz kaçınılmaz bir zorunluluk haline gelmiştir.

Türkiye'de bugün ilkokul 2. sınıf ile başlayıp yükseköğrenimleri boyunca yabacı dil dersleri alan öğrencilerin İngilizceyi aktif bir şekilde kullanmada çok uzun yıllardır ciddi problemlerle yüz yüze kalındığı herkesin bildiği ve kabul ettiği bir gerçektir (Demirel, 2003).

Yapılan çalışmaların amacına ulaşabilmesi için aksaklıkların etkili bir biçimde çözüme ulaştırılması gerekmektedir. Öğretmen, eğitimde hedeflenenlerin başarıya ulaşmasında en önemli role sahip öğedir. Öğrenme ortamlarını düzenlemek, eğitimle ilişkili diğer değişkenleri eş güdümlemek, amaca hizmet eden öğretim yöntemlerini tercih etmek, insanlarla başarılı ilişkiler kurmak, hedef kitleleri olan öğrencileri öğrenmeye motive etmek gibi birçok görevler üstlenmektedir (Kuruüzüm ve Çelik, 2005, s.138).

Hiç kimse öğrenciler üzerinde öğretmenler kadar derin bir etkiye sahip değildir. Çocuklar öğretmenin sevgi ve şefkatinden, karakterinden, işindeki yeteneğinden, ahlaki

tutumlarından oldukça etkilenir. Sevilen öğretmen öğrencilerine rol modeldir. Öğrenciler öğretmenlerinin davranışlarını, giyim tarzını, konuşma şeklini, nezaket kurallarını, öğretmenleri gibi yapmaya çalışır (Ibrahimi ve Kumari, 2015).

Eğitim öğretim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en önemli öğe kabul edilen öğretmenlerin diğer meslek gruplarında çalışan bireylerin deneyimlediği ortalama stres oranından çok daha yüksek düzeyde stres yaşadıkları bilinmektedir. Bunun nedenleri; eğitim öğretim işinde öğretmen-öğrenci, okul-aile çatışmaları, çok kalabalık sınıflar, fiziki koşulların yetersizliği, öğrencilerin davranış problemleri, fazla evrak işi, terfi güçlükleri, düşük maaş, toplumun yetersiz desteği, olumsuz eleştiriler, siyasi ve sosyal kuvvetlerin okullar üzerindeki yönlendirme çabaları ve baskısı, ödüllendirme sistemindeki adaletsiz uygulamalar, karar sürecine katılamama gibi sorunlar olarak sıralanabilir. Bu stres kaynakları öğretmenlerde tükenmişlik ve kaygının oluşmasına sebep olmakta böylece iş performansında düşüş, işi bırakma isteği daha ileri boyutta ise ruhsal ve fiziksel sağlıklarında bozulmaya neden olmaktadır. Bu durumun sonuçları da öğrencileri, aileleri, eğitim ortamını ve tüm toplumu etkilemektedir (Celep, 2003).

Pek çok batı ülkesinde orta öğretimde çalışan öğretmenlerin resmi emekli yaşı gelmeden meslekten ayrılmaya eğilimli olduğu ve mevcut öğretmenlerin yaşlandıkları tespit edilmiştir. OECD ülkelerinde öğretmenlerin çoğunluğu 40 yaş üstüdür. Bu da özellikle yaklaşan öğretmen eksiği sıkıntısının sinyallerini vermektedir (Brekelmans, Tartwijk, Veldman ve Wubbels, 2013).

Bir hizmet sektörü olan eğitim alanında çalışanların yaptıkları işten doyum alması oldukça önem arz etmektedir. Hizmet sunma konu olduğunda, hizmetten faydalananların mutluluğu hizmeti verenlerin mutluluğuyla paralel gitmektedir. Öğretmenlerin karşı karşıya oldukları meslekleriyle ilişkili olumsuzluklar iş doyumuna ulaşamamalarına ve böylece de hizmeti alanların olumsuz etkilenmelerine sebep olmaktadır (Ceylan ve Yılmaz, 2011, s.282). Öğretmenlerin tükenmişlikleri ve iş doyumları tek kendi sağlık ve mutlulukları için değil, hizmet verdikleri eğitim kurumu için de önem taşımaktadır. Eğitim çalışanlarının işten duydukları mutluluk ve iş kaynaklı tükenmişlik seviyeleri, sundukları hizmet kalitesini, eğitim kurumunun başarısını ve neticede de okulun eğitim öğretim ortamı ile istenilen hedeflerin gerçekleşmesini etkileyecektir (Diri, 2015, s.3).

Öğretmenlik mesleğindeki yüksek stres küresel bir sorundur. Zaman baskısı ve disiplin problemleri stres kaynakları arasında sayılabilir. Öğretmen kaybı veya meslekten

ayrılma tüm dünyanın yaşadığı bir sorun haline gelmektedir. Örneğin ABD' deki öğretmenlerin %40'ı ilk 5 yılda görevlerinden ayrılmakta, çoğu da emeklilik yaşı gelmeden mesleği bırakmaktadır. Avustralya, Çin, İngiltere, Norveç gibi pek çok ülkede yüksek oranda öğretmen kaybı rapor edilmiştir. Bu durum stres ve tükenmişlikle bağdaştırılabilir. Bunun yanında duygusal yorgunluk ve düşük iş doyumu mesleği bırakma sebepleri arasındadır.

Performans hedefli eğitim sistemi okullarda başarı testlerinin kullanımını arttırmakta böylece evrak işlerini, rapor işlerini arttırarak öğretmenler arasında kıyaslanmaya ve gerginliğe sebep olmaktadır. Bu durum, öğretmenleri derse hazırlanmak için aşırı derecede zaman harcamaya itmektedir. Pek çok öğretmen gece geç saatlere kadar öğretecekleri derslere hazırlık yaptığını ve sosyal hayatları için zamanlarının kalmadığını ifade etmektedir (E.M. Skaalvik ve S. Skaalvik, 2017). Performans odaklı sistemden kaynaklanan iş yükü ve birbirleriyle kıyaslanma öğretmenlerin duygusal yorgunluğunu açıklayabilir.

Öğretmenlerin problemlerine çözüm bulundukça iş doyum düzeyleri yükselecek, iş doyum düzeyi yükselen öğretmenin performans ve kalite seviyesi artacaktır. Böylece eğitim sistemimizin verimliliği istenilen düzeye ulaşabilecektir.

Bu çalışma ile yabancı dil öğretiminden sorumlu İngilizce öğretmenlerinin demografik faktörlere göre iş doyum düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

## Amaç

Bu araştırma ile ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan İngilizce öğretmenlerinin; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekteki görev süresi, çalışılan okul türü, haftalık ders yükü, sınıftaki öğrenci sayısı, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni gibi demografik faktörlere göre iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmanın temel amacı dikkate alınarak şu sorulara cevap bulunmaya çalışılmıştır:

1. Devlet okullarında ortaöğretim kademesinde görev yapan İngilizce öğretmenlerinin kişisel özellikleri aşağıdaki değişkenlere göre nasıldır?

Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekteki görev süresi, çalışılan okul türü, haftalık ders yükü, sınıftaki öğrenci sayısı, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni,

tekrar meslek seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini seçip seçmeyeceği değişkenlerine göre dağılım nedir ?

2. Ortaöğretim okullarında görev yapan İngilizce öğretmenlerinin iç ve dış kaynaklı doyum düzeyleri ve genel iş doyum düzeyleri nasıldır?

İngilizce öğretmenlerinin iş doyumları iç kaynaklı etmenlere (meşguliyet, ahlaki değer, kendi kendine bir şeyler yapabilme, serbestlik, tanınma, sosyal statü, monotonluk, yaratıcılık, otorite, başarı, sorumluluk, yeteneklerini kullanma) ve dış kaynaklı etmenlere (çalışma koşulları, ücret, güvence, iş arkadaşları, terfi imkanları, takdir edilme, yönetici-çalışan ilişkileri) göre değişmekte midir?

3. Ortaöğretim kademesinde görev yapan İngilizce öğretmenlerinin alt boyut doyum (iç ve dış kaynaklı doyum) ve genel iş doyumu düzeyleri arasında cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekteki görev süresi, çalışılan okul türü, haftalık ders yükü, sınıftaki öğrenci sayısı, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, tekrar meslek seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

## Önem

Öğretmenlerin iş doyumları üzerine Türkiye'de pek çok çalışma yapılmıştır. Ancak Türk eğitim sisteminin yıllardır çözülememiş sorunu olan yabancı dil öğretimi işini yürüten İngilizce öğretmenlerini konu alan çalışmalar çok az sayıdadır. Bu çalışmalar 2010 yılında Tezcan'ın "Vakıf ve Devlet Üniversiteleri İngilizce Bölümü Öğretim Elemanlarının İş Doyumu" ; 2013 yılında Ekşi'nin yine "Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan İngilizce Okutmanlarının İş Doyumu" ve 2014 yılında Atila'nın yürüttüğü "İlkokul, Ortaokul, Lise İngilizce Öğretmenleri ile Devlet Üniversitelerinde Çalışan İngilizce Okutmanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri" konulu tez çalışmalarıyla sınırlı kalmıştır. Ergenlerle eğitim öğretim işlerini yürütmek, onlara hem davranışsal hem de öğretimsel düzeyde bir şeyler katabilmek zor ancak önemli bir görevdir. Bu bağlamda lise İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi önem taşımaktadır.

Bu araştırma ile;

Türkiye'de üzerinde çok az akademik çalışma yapılmış olan, İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri belirlenebilecek ve İngilizce öğretmenlerinin problemlerine bilimsel bir çalışma ile kalıcı çözümler üretilebilmesine katkı sağlanacaktır.

Eğitimin en önemli öğesi olan öğretmenlik mesleğinin ihtiyaçları üzerinde düşünme ve tartışma yaratarak yeni araştırmalara ilham verilebilecektir.

Elde edilen bilgiler doğrultusunda özellikle öğretmenlerin iş doyumlarını arttıracak tedbirlerin alınması konusunda uygulamada neler yapılabileceğine ilişkin öneriler geliştirilebilecektir.

## Sayıltılar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin samimi ve gerçek görüşlerini yansıtan yanıtlar verdiği varsayılmaktadır.

## Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. 2018-2019 eğitim öğretim yılı ile
2. Muğla ilindeki devlet okullarında ortaöğretim kademesinde eğitim veren devlet okullarında çalışan İngilizce öğretmenleri ile,
3. Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu aracılığı ile toplanan veriler ile,
4. Elde edilen verilerin analizi, kullanılan istatistiksel yöntemler ile sınırlıdır.

## Tanımlar

**İş Doyumu:** Kişinin yaptığı işten mutluluk duymasına ve haz almasına sebep olan boyuttur (Izgar, 2000). İş doyumu işin özellikleri ile (özerklik, iş çeşitliliği, iş boyutu, arkadaşlık ilişkileri, geri bildirim) çalışanların arzuları birbirine karşılık geldiği zaman ortaya çıkmaktadır (Ghiselli ve diğerleri, 2001). İş doyumu, hayatımızın büyük bir

kısmını geçirdiğimiz bir alt yaşam alanı olarak, kişinin genel yaşam doyumunu direkt etkileyen bir terimdir (Keser, 2005).

**Minnesota İş Doyum Ölçeği:** 1967 yılında R.V. Dawis, D.J. Weiss, G.W. England, L.H.Lofquist tarafından geliştirilen orijinali 100 , kısa formu ise 20 sorudan oluşan bir ölçektir. Ölçek iş doyumunu İç ve dış faktörler olarak iki gruba ayırdığı ve değerlendirmesinin kolaylığı nedeniyle araştırmacıların işini kolaylaştırmaktadır (Çelik,2015, s.48). Bu araştırmada kullanılan MİDÖ'nin kısa formunun Türkçeye uyarlanması Baycan (1985, s.72) tarafından yapılmıştır.

# BÖLÜM II

# İŞ DOYUMU

## İş Doyumu Nedir?

Vroom (1964) iş doyumunu bireyin işindeki rolü ile ilişkili duygusal yönelimi olarak tanımlar. "İş doyumu, bir bireyin işinden mutlu olmasını ve haz almasını sağlayan boyuttur" ( Izgar, 2000). Locke (1983, s.97) iş doyumunu, "kişinin işini ve iş tecrübesini değerlendirmesi sonucu kişide oluşan zevk ve olumlu hisler" olarak tanımlarken, Lawler (1973) "bireyin istek ve arzularını karşılama seviyesi ve beklenen olumlu sonuçların kazanılma düzeyi" olarak tanımlar. Davis (1988, s.96), işin kendisi ile çalışanların beklentilerinin uyumu sonucunda iş memnuniyeti oluştuğunu belirtirken, çalışanların mesleklerini yaparken aldıkları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk şeklinde iş doyumunu tanımlar.

Konuk (2006) iş doyumunu "bireyin işine karşı gösterdiği genel tutum" olarak tanımlarken Işıkhan (1996, s.119) kişinin işinden ne elde etmek istediği, bunu hangi boyutta elde etmek istediği ve sonuçta ne kadarını elde ettiğine olan inançların bütünü neticesinde gerçekleşen duygusal durum olarak tanımlamaktadır. İş doyumu çalışanın işinden elde ettiği maddi kazanımlar ve iş arkadaşları ile birlikte keyifli bir çaba sonucunda bir eser ortaya koymaktan duydukları hazdır (Akıncı, 2001).

Miner (1992, s.116)'a göre çalışanların işlerinden aldıkları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk şeklinde kabul gören iş doyumu, işin nitelikleri ve kişilerin beklenti ve isteklerinin karşılanması sonucu gerçekleşir. Kişinin işine karşı genel tutumu şeklinde iş doyumunu ifade eden Robbins (2000) işinden aldığı doyumu yüksek olan kişilerin işlerine karşı pozitif, düşük olan kişilerin negatif tutum geliştireceğini belirtir. Luthans (2008) ise, iş doyumunun aşağıdaki üç önemli boyutundan söz etmektedir:

1. İş doyumu, kişinin işe karşı duygusal tepkisidir ki gözle görünmez, yalnızca ifade edilebilir, iş doyumunun net bir tanımının oluşturulması bu nedenle zordur.
2. İş doyumu, genellikle çalışanın kazanımlarının ne ölçüde beklentilerini karşıladığı ile belirlenir.

3. İş doyumu, işle ilintili değişik tutum ve davranışları temsil eder. Kişi işin farklı boyutlarına karşı olumlu veya olumsuz tutumlar sergiler.

Bireyin nasıl bir tavır takınacağı, ihtiyaç ve beklentilerinin ortaya çıkarılmasına yönelik araştırmalardan çıkan sonuçlar ışığında iş doyum teorileri geliştirilmiştir. Bu teoriler, yapılan işin içeriğiyle ilgili faktörleri baz alan "Kapsam Teorileri" ve çalışma şartlarıyla ilgili etkenlere önem veren "Süreç Teorileri" biçiminde iki başlık altında toplanmıştır (Koçel, 2003, s. 510). İş doyumu, en genel ifadesiyle bir çalışanın işi ile ne derecede mutlu olduğunun göstergesidir (Vieira, 2005, s. 39). Spector (1996, s.7-9) ise iş doyumunu "işgörenlerin işlerinden hoşnutluk duymalarıdır" biçiminde tanımlamaktadır.

## İş Doyumunun Önemi

Yapılan bütün tanımlamalarda işin kişide oluşturduğu memnuniyet düzeyinden bahsedilmektedir. Bireylerin yaşam doyumları ile toplumların daha sağlıklı, başarılı, mutlu ve üretken olmalarının doğru orantılı olması, iş doyumunun önemini ortaya çıkarmaktadır (Sezici, 2008, s. 178). Çalışanların işlerini kontrol etme imkanına sahip olması, fiziksel çalışma şartlarının iyi ve stresten uzak olması, çalışanların iş yerlerinde sosyal ilişkiler geliştirmesi iş doyum düzeylerini arttırır (Edvardsson ve Gustavsson, 2003, s.149). Birey açısından iş doyumu seviyesinin artmasının, çalışanın mutluluğunu arttıracağı; düşmesinin ise bireyin işinden soğumasına, işine karşı ilgisizliğe ve huzursuzluğa neden olacağına inanılmaktadır (Sertçe, 2003, s. 25). Mutlu olduğu işi icra eden, ihtiyaçlarını maddi açıdan karşılayabilecek ücreti alabilen, beklentilerini karşılayabilecek olanaklara ve koşullara sahip bir çalışan, iş doyumuna ulaştığı için iş ve özel hayatında huzurlu olacaktır. Tam tersi istemediği bir işi yapan, isteklerinin önemsenmediği bir ortamda çalışan, ihtiyaçları karşılanamayan kişinin iş ve özel hayatı da olumsuz etkilenecektir (Elbirlik, 2008, s.7).

Yaşamamızın önemli bir kısmını kapsayan iş hayatı, kişiye mutsuzluk vermesi ve bu durumun sürekliliği bireyin hayat standartlarını düşürüp güçleştirmektedir. İşten doyumsuzluk, yalnızca çalışana değil, çevresine ve çalıştığı yere de zarar vermektedir. İş doyumsuzluğunun istenmeyen etkilerini Başaran (2008, s.207) şöyle ifade etmektedir:

*Beden sağlığına etkisi:* işinde mutlu olamayan bireyde psikosomatik pek çok rahatsızlık ortaya çıkar.

*Ruh sağlığına etkisi:* İş doyumsuzluğu ile ruh sağlığının bozulması arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Farklı seviyelerde kaygı ve stres oluşumuna sebep olmaktadır.

*İşten bıkma:* Doyumsuzluk, bireyin işine karşı bıkkınlık duymasına sebep olacak tek düze bir işte çalışılıyorsa iş doyumsuzluğu son derece artacaktır.

*Devamsızlık:* Çalışanın bahaneler uydurarak farklı nedenlerle işine gelmemesi ya da geç gelmesi iş doyumsuzluğundan kaynaklanan bir durumdur.

*Kavgacılık:* İşinde doyumsuzluk yaşayan kişi psikolojik durumundan dolayı çalışma arkadaşlarına oranla daha fazla kavga eğilimindedir.

*İşi bırakma:* İşi bırakma ve doyumsuzluk arasında yüksek oranda bir ilişki mevcuttur. İşinden memnun olmayanların daha iyi koşullarda farklı bir iş bulunca işlerini bıraktıkları sık rastlanır bir durumdur.

Eren (1998,s.189) iş doyumsuzluğu neticesinde ortaya çıkan psikolojik sonuçları şöyle ifade etmektedir:

*Saldırgan davranışlar:* Doyumsuzluk durumlarında birey, yoluna çıkan engelleri alışıldık yöntemlerle çözülebilecek bir sorun olarak değil de zor kullanarak yok edilmesi gereken engel gibi algılar. Saldırgan davranış göstergeleri: iş yerinde kullanılan makine ve malzemelerden hırsını alarak zarar vermek, iş koşullarından durmadan şikayet etmek, çalışma arkadaşlarıyla sık sık çatışmak ve işinde devamsızlık yapmak olarak sıralanabilir.

*Geriye dönüş davranışları:* Üstesinden gelmekte zorlandıkları durumlarda sorunla baş edemeyen işgörenlerin düzeltemeyeceklerini düşündükleri olayları çocukça davranışlarla saptırmaları ya da kendilerinden önce suçu başkalarında arama davranışıdır. Geriye dönüş davranışlarına örnekler şöyle sıralanabilir: kadınlarda ağlama, erkeklerde küsme, surat asma, diğerleriyle alay etme, dedikodu yapma ve çocukça tutumlar sergilemek.

*Tekrar denenmek istenen sabit davranışlar:* Uygulanan yöntemle çözüme ulaşamayacağını bildiği halde, karşılaşılan problemi çözmek için uygun olmayan belli bir davranış veya hareketin sürekli tekrar edilmesidir. Çalışma ortamında gerçekleştirilmek istenen yeniliklere karşı direnmek, eski davranışları devam ettirmeye çabalamak, değişim ve yeniliğin kişide paniğe sebep olması, bir durumun yanlış olduğunu bile bile doğru diye savunmak, kabul ettirmek için ısrarcı davranmak gibi istenmeyen tutumlar sabit davranışlara örnek gösterilebilir.

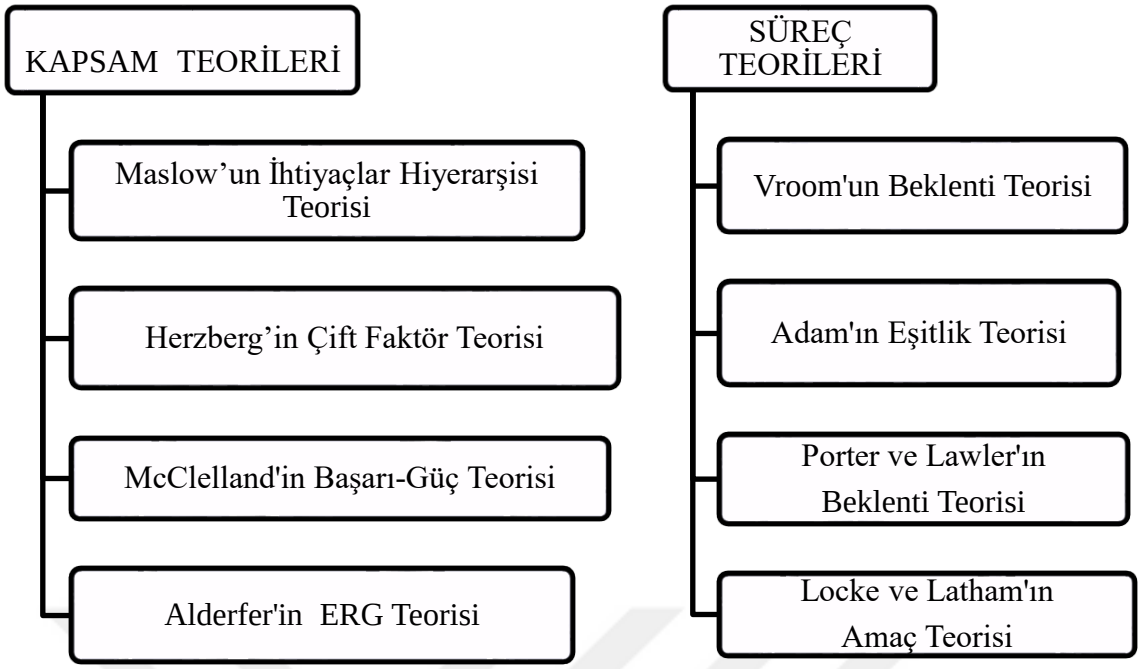
*Tevekküllü olmak:* Çaba göstermeden işi oluruna bırakmaktır. Bu davranışın göstergeleri şöyle sıralanabilir; düşük moral, mücadeleye girmemek, kendini bırakmak.

İş doyumsuzluğu nedeniyle işten ayrılma oranının artması, devamsızlığın sıklıkla görülmesi, düşük örgütsel bağlılık, yabancılaşma, anlaşmazlık ve kırgınlıkların çoğalması gibi olumsuz sonuçlardan kurumlar, dolaylı veya dolaysız bir şekilde etkilenirler (Altunoğlu ve Karaman,2007, s.110). Sonuç olarak, çalışanın işine karşı olumlu tutum geliştirmesi kişinin mutluluğunun artmasına dolayısıyla iş doyum düzeyinin yükselmesine, işine bağlanmasına, etkin ve verimli çalışmasına, işten ayrılma oranının da düşmesine neden olacaktır (Ekinci, Özkaya ve Yakın, 2008, s.165).

## İş Doyumu Teorileri

İş doyumu, çalışanın örgütten ne beklediğine, ihtiyacının türüne, süresine, derecesine, işini değerlendirmedeki yeterliliğine göre farklılık gösterebilir. Bu bakış açısıyla iş doyumuna pozitif yönde etki eden faktörler şöyle sıralanabilir: işin çalışanın kendisini geliştirmesine ve yeni şeyler öğrenmesine fırsat sunması, çalışanın yeteneklerini ortaya çıkarıp kullanabilmesi, çalışanın görev özellikleri ve yaptığı iş ile elde ettiği ücretin dengeli olması, yükselme, meslekte terfi olanaklarının bulunması, yükselmenin adaletli kriterler dikkate alınarak yapılması, çalışma şartlarının ihtiyaçları karşılayacak şekilde uygun olması, yapılan iş karşılığında takdir edilme, denetlemenin şartlar müsaade ettiği ölçüde demokratik bir biçimde öz denetimle sağlanması, çalışanları birbirlerine yakınlaştıran, birlikte olmaktan memnun oldukları bir çalışma ortamı, çalışanın özgüvene sahip olduğu, yaratıcılığa önem veren, takım çalışmasını teşvik eden bir yönetim olarak sıralanabilir (Başaran,2000).

Sosyal bir varlık olan insanın, nerede nasıl davranacağı, ihtiyaç ve beklentilerinin neler olduğunu bulmaya yönelik araştırmalardan çıkan sonuçlar ışığında iş doyum teorileri geliştirilmiştir. Bu teoriler, işin içeriği ile ilgili faktörleri dikkate alan "Kapsam Teorileri" ile çalışma şartlarının özeliklerini önemseyen "Süreç Teorileri" biçiminde iki başlık altında gruplandırmaya gidilmiştir (Koçel, 2003, s.510).




*Şekil 1.* Motivasyon Teorileri

Kaynak. Koçel, 2003, s.590,595.

**Kapsam Teorileri**

İş doyumunu açıklayan kapsam teorilerinin en belirgin çıkarımı, insanların ihtiyaçları değişkenlik gösterir, ihtiyaçların tamamen karşılanması mümkün değildir ve ihtiyaçlar birbiriyle ilişkilidir. İş tatminini açıklayan kapsam teorileri; İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Başarı-Güç İhtiyacı, Çift Faktör ve ERG teorileridir.

**Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi**

Maslow, insanları harekete geçiren şeyin ihtiyaçlardan kaynaklanan güdülenme olduğunu savunur. Bu nedenle ihtiyaçlar davranışları belirleyen esas kaynaktır. İnsanların ihtiyaçlarında öncelikleri mevcuttur ve karşılanmayan ihtiyaç birer güdüleyici görevi görürken, karşılanan ihtiyaçlar, bu ihtiyaç tekrar belirinceye kadar davranışa etki etmez. Başka bir deyişle doyuma ulaşmış ihtiyacın davranışlarımıza etkisi zayıftır. Maslow'a göre alt düzeydeki bir ihtiyacın gerekleri yerine getirilmeden kişi bir üst düzeydeki güdülerden etkilenmez. Temel seviyedeki insan ihtiyaçları karşılandığında birey, bir üst düzeydeki ihtiyaçları karşılamak için hazır hale gelir (Cüceloğlu, 2000, s.235-238).




*Şekil 2*. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

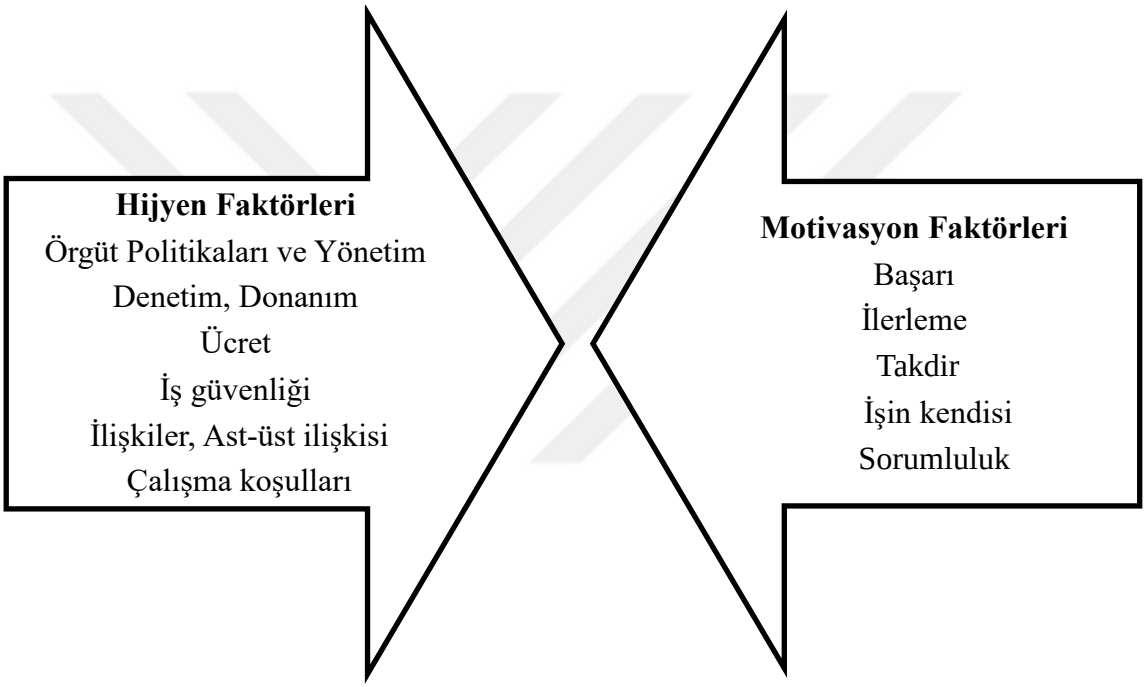
Kaynak. Luthans, 2008. s.170.

Maslow kuramında ihtiyaçlar beş grupta toplanmıştır ve bir düzen içerisinde sıralanmaktadır. Bu ihtiyaçlar sırasıyla; fizyolojik gereksinimler, güvenlik gereksinimi, sosyal gereksinimler, saygı ve statü gereksinimi ardından da kendini gerçekleştirme gereksinimidir. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları temel düzeyde önceliği olan ihtiyaçlar olarak belirtilirken sosyal statü, saygı görme, kendini gerçekleştirme ihtiyaçları yüksek düzey ihtiyaçlar şeklinde gruplandırılmıştır. Üst seviyedeki ihtiyaçlar ile içsel güdüler doyuma ulaşırken, temel seviyedeki ihtiyaçlar ile dışsal güdüler doyuma ulaşmaktadır. İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı yalnızca işle ilgili faktörler dikkate alınarak geliştirilmemiştir. Diğer kuramların aksine genel bir kuram özelliğindedir (Tümgan, 2007).

Maslow, ücret dışında insanı güdüleyen faktörler üzerinde durmuştur. Bu modelde kişi sürekli isteyen bir varlık şeklinde değerlendirilmiş, ancak bu insanın ihtiyaçları karşılanarak güdülenebileceğini ifade etmiştir. Bu ihtiyaçlar Maslow'a göre belli bir sırayı takip eder. Alt basamaklardaki gereksinimler tatmin edilmeden bir üst basamaktaki gereksinim kişiyi harekete geçirmez (Akdemir, 2004, s.79).

**Herzberg'in Çift Faktör Teorisi**

Çift faktör teorisi kuramında Herzberg, verimlilik ve iş doyumu arasındaki etkileşim üzerinde durmuş (Baysal ve Tekarslan, 1996), işin kendisi ile ilgili etkenlerin, verimliliğin artmasını ve iş doyumunu olumlu şekilde etkilediğini savunmuştur (Hodgetts, 1999). Bu sebeple Herzberg, işin kendisi ile ilgili olan ve çalışanların doyum almalarını sağlayan faktörleri "motive edici faktörler", çalışma koşulları ile ilgili faktörleri de "hijyen faktörler" biçiminde anlatmıştır. Bu nedenle Herzberg'in teorisi, "Çift Faktör Teorisi" veya "Motivasyon – Hijyen Kuramı" olarak da adlandırılır. Frederick Herzberg Motivasyon Faktörleri ile Hijyen Faktörlerini şu şekilde sıralamıştır:




*Şekil 3*.Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Kaynak. Luthans,2008, s.172

Hijyen faktörleri çalışanın iş doyumsuzluğunu önleyen ancak doyuma sebebiyet vermeyen faktörlerdir. Bu faktörler sadece çalışanın kötü duygulara kapılmasını önlemek için gereklidir. Çalışanın mutlu ve motive olmasını sağlayan motivasyon faktörleridir (Hong ve Waheed, 2011). Motivasyon sağlayıcı faktörler doğrudan işe, işin özü ve içeriğine yöneliktir. Genel olarak işin çevresi ile ilintili faktörler ise "hijyen faktörler"dir. Motivasyona sebep olan faktörler kişinin tanınma, sorumluluk, başarı ve kendini gerçekleştirmesine olanak sağlar (Bulduklu, Gökçe ve Şahin, 2002). McKenna (1987) da

tek başına hijyen faktörlerinin motive edici özelliğe sahip olmadığını söylemiş ve bu faktörleri "hastalığı önleyebilir ama iyi sağlık getirmez" biçiminde tanımlamıştır. Bir diğer söyleyişle hijyen faktörünün olmaması kişide doyumsuzluk yaratırken var olması doyum yaratmayacaktır. Güdüleyici faktörler doyum sağlar. Herzberg'e göre iş doyumu ve doyumsuzluğu birbirinin zıttı değildir. İş doyumunun tersi doyumsuzluk, doyumsuzluğun tersi de iş doyumu olamaz.

### Alderfer'in ERG Teorisi

Alderfer'in ERG (Existence, Relatedness and Growth) teorisi üç temel ihtiyaç dikkate alınarak oluşturulmuştur.

*Var Oluş Gereksinimi:* Su, yiyecek, barınma, güvenlik gibi yaşamı idame ettirmekle ilgili en alt seviyedeki ihtiyaçları ifade eder.

*İlişki Kurma Gereksinimi:* Ait olma, diğer insanlarla iletişim, saygı, kabul görme ve duygusal destek gibi ihtiyaçları kapsar.

*Gelişme Gereksinimi:* Yetenek ve becerilerin mümkün olduğunca kullanımını ve kişisel gelişim ihtiyacını içerir.

ERG kuramında gereksinimler belli bir hiyerarşi içinde bulunmaz. Bütün ihtiyaçlar bireyi aynı anda etkileyebilir. ERG kuramında, Maslow'unkinin aksine alt düzeydeki bir ihtiyacın doyuma ulaşması kişiyi bir üst seviyedeki ihtiyaca yöneltmez. Alderfer karşılanmayan gereksinimin bırakılarak daha temel ihtiyaçlara yönelindiğini savunurken, Maslow doyurulmayan gereksinimlerin saklı tutulduğunu savunur. Bu iki teori arasındaki bir diğer farklılık ise Maslow'da karşılanmış bir gereksinimin kişi üstünde motive edici bir etkisinin bulunmadığının, Alderfer'de ise karşılanan bir gereksinimin bu gereksinimi çok daha güçlendireceğinin savunulmasıdır (D.P. Schultz ve S.E.Schultz, 1998; Akt. Aslan, 2006).

Varoluş (Existance) ihtiyacı su, yiyecek, iyi çalışma koşulları ve ücret gibi fiziksel ve materyal gereksinimleri içerir. İlişkilendirme (Relatedness) ihtiyacı yöneticilerle, aileyle, arkadaşlarla ve rakiplerle olan ilişkilerdir. Gelişim (Growth) ihtiyacı ise kişiyi kendisi veya çevresi için çalışıp üreten ve yaratıcılığa iten güçtür (Oksay, 2005).

Clayton P. Alderfer, Maslow'un Hiyerarşi Teorisi'ni geliştirerek ERG kuramını ortaya koymuştur. Maslow'un 5 basamakta gösterdiği ihtiyaçları 3 basamağa indirgemiştir. Varoluş ihtiyacı Maslow'un 1. ve 2. basamaklarına denk gelirken, ilişki kurma ihtiyacı 3. basamak, gelişme ihtiyacı 4. ve 5. basamaklara karşılık gelmektedir. Bu da teorinin esnekliğine katkı sağlar ve gereksinim kavramına daha genel bir bakış açısı getirir (Filtvedt, 2015).

**McClelland'ın Başarı-Güç Teorisi**

Bu teori üç ihtiyaç üzerine odaklanır; Başarı ihtiyacı, bağlılık ihtiyacı ve güç ihtiyacıdır (McClelland, 1961). Bu gereksinimler hem sosyo-psikolojik hem de toplumsal yönden önemlidir. Çalışanların ihtiyaç ve beklentileri bilinirse daha fazla verim alınabilir, böylelikle çalışanlar da yetenek, bilgi ve becerilerini daha iyi bir şekilde kullanabilirler (Tümgan, 2007).

*Başarı İhtiyacı:* Bireylerin başarma, öne çıkma ve başarı için çabalamalarına sebep olan dürtüleridir. McClelland"a göre başarı ihtiyacı birey ve toplumu etkisi altına almaktadır. İnsanların mesleklerinde en iyi olma tutkusu başarı ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Bireyler başarılı olmayı arzularlar fakat başarısız olmaktan da çok korkarlar. Korku çok fazla olursa kişiyi başarıya götürecek eylemleri yapmasını engeller. Korkuyu yendikleri zaman başarılı olma isteği bireyleri harekete geçirecektir.

*Bağlılık İhtiyacı:* Bireyin arkadaşlık ve kişilerarası yakın ilişkilere olan arzusudur. Bu gereksinim insanın hayatını tek başına sürdürememesi ve diğer kişi ya da gruplarla ilişki içinde bulunma ihtiyacına dayanır. Bu ihtiyaç bireyden bireye farklılık gösterir. Kimi insanlar yalnız vakit geçirmekten hoşlanır, sorunlarını tek başına çözmeyi tercih eder ve çok yakınları dışında fazla dostluk kurmazlar. Ancak her insanın az ya da çok bağlı olduğu bir çevresi vardır. Sosyo-ekonomik ya da sosyo-psikolojik açılardan bağlı olduğu kişi ve gruplar vardır.

*Güç Gereksinimi:* İnsanların çevresine hakim olma isteklerinin bir neticesidir. İnsanlar üstün olmak ve başkalarının işlerini kontrol altına almak amacıyla çaba gösterirler. Ancak bu durumda başkalarıyla çatışmaya girme gibi bir tehlike söz konusudur. Bu tehlike de insanın güçlü olma arzusunu frenlemektedir (Eren, 2008, s. 522).

**Süreç Teorileri**

Bireylerin hangi amaçlar tarafından ve ne şekilde motive oldukları süreç teorilerinin temelini oluşturmaktadır. Belirli bir davranışı sergileyen bireyin, bu davranışı tekrar etmesi (veya tekrar etmemesi), "bu davranışlar nasıl gerçekleştirilebilir?" sorusunun cevabının araştırılması, süreç teorilerinin asıl amacını oluşturmaktadır (Koçel, 2003, s.644). Bunlar; Vroom'un Beklenti Teorisi, Adam'ın Eşitlik Teorisi, Porter ve Lawler'ın Beklenti Teorisi, Locke ve Latham'ın Amaç Teorisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

**Vroom'un Beklenti Teorisi**

Bu teori çaba-performans, performans-ödül, ödül–kişisel hedefler arasındaki ilişkiyi açıklar. Kişinin çaba, performans ve arzularının birbiriyle olan ilişkisinin algılanma şekli olarak düşünülen motivasyon sonucunda iş doyumu ortaya çıkar (Rajan, 2015).




*Şekil 4*. Vroom'un Beklenti Teorisi

Kaynak. Nemati & Redmond, 2016

Vroom'un beklenti teorisinde, dışsal ve içsel ödüllere önem verilir. İş ortamı ve kişiler arası ilişkiler dışsal ödüllerin, işin sonundaki performans getirilerinden oluşan ödüller içsel ödüllerin sebebini oluşturur. Umduğunu bulamayan birey davranışlarına devam etmeyecek ve bu davranış zamanla yok olacaktır. Vroom'un teorisinde dört faktör davranışı belirler. Bunlar;

*Beklenti:* Kişinin kendisinin oluşturduğu birincil kademeli, bir sonuca ulaşmak için seçmiş olduğu davranışlar bütünü sonrasında beklemeye geçmesidir. Çok çalışan bir

işçinin daha fazla ücret beklentisine girmesi bu durumu açıklığa kavuşturan bir örnek olabilir.

*Motivasyon:* Bireyin gerçekleştirdiği eylemleri başarılı bir biçimde yapması sonrasında tekrar başarıya ulaşma isteğinin güçlü olmasıdır. Çok çalışan birinin daha yüksek ücret beklentisinin karşılanması kişiyi daha fazla motive eden bir unsurdur.

*Araçsallık / İşe Yararlık:* Kişinin birincil hedefleri aracı olarak gerçekleştirip ulaşmayı planladığı ikincil hedeflere ulaşma beklentisidir. Çok çalışan bir işçinin yüksek performansına karşılık yüksek maaş alması birincil hedef iken, elde edilmiş bu maaş ile kendisi ve ailesinin refah düzeyini arttırması, standartları daha yüksek kaliteli bir yaşam sürmek istemesi ikincil hedeftir. İkincil hedeflere ulaşmak için birincil hedefler aracılık görevi üstlenmektedir.

*İstek ya da İhtiyacın Şiddeti:* Bireyin elde etmek istediği şeyler için hissettiği isteğin yoğunluğudur. İstek veya ihtiyacın şiddeti ne kadar yüksek ise sonuca erişme oranı da bir o kadar yükselmektedir. Hem birincil hem de ikincil hedefler için aynı durum geçerlidir (Çelik, 2015).

Beklenti düşük olursa motivasyon ortaya çıkmaz. Bu teoride çalışanların hedefleri ve iş yerindeki davranışlarının birbirleriyle olan bağlantısı ortaya konularak, iş ortamında engel oluşturan durumların kaldırılması, çalışanların eğitim görmesi, çalışana güven duyularak ödüllendirilmesi gereğini ortaya koyar. Bu yolla çalışanların motive olmalarına katkıda bulunulur (Tümgan, 2007).

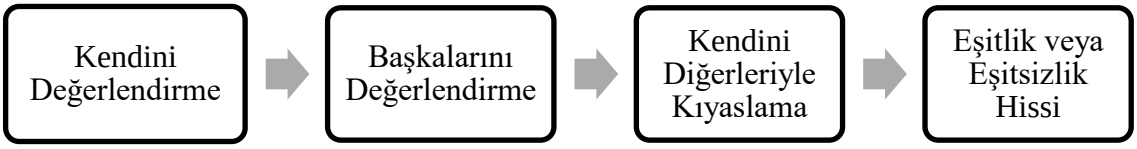
**Adam'ın Eşitlik Teorisi**

Bu teori dört ana bileşen içerir; birey, başkalarının kıyaslaması, girdi ve çıktıdır. Teoriye göre kişi emek, sadakat, sıkı çalışma, iş becerisi, yetenek, uyum, tolerans, kararlılık, kendini adama gibi girdiler; ücret, tanınma, ödül, takdir, terfi gibi çıktıların dengeli uyumu ile güçlü bir şekilde güdülenir. Birey ne kadar katkıda bulunursa karşılığında o kadar kazanır (McShane ve Von Glinow, 2000).

Bireyin farkında olduğu girdi-çıktı dengesi iş doyumunu belirleyen unsurdur. Birey iş arkadaşlarının çabası ve sonucunu kendi çabası ve ulaştığı sonuç ile karşılaştırır (Toker, 2007). Çalışanın girdi-çıktı algısı ile iş arkadaşlarının algısı arasındaki fark, eşitsizlik

algısını arttırmaktadır (Saylan, 2008). Ödüllerde adalet sağlanması çalışanın motivasyonunu olumlu yönde etkiler.

Bireyin doyum sağlaması için iş arkadaşları ve kendisi arasında adalet ve eşitliğin var olduğuna inanması son derece önemlidir. Eğer bu eşitliğin var olduğuna inanmazsa kendi içinde sıkıntı yaşar ve kurumdaki ilişkileri kötü bir şekilde etkilenir. Sonuçta da kişi yalnızlaşır ya da işyerinden ayrılır (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004).

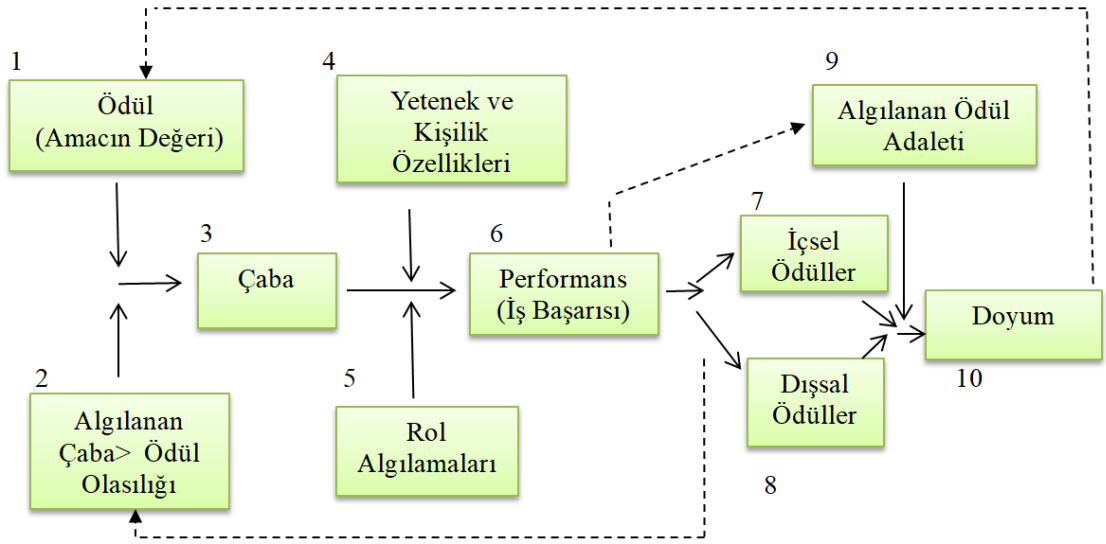



*Şekil 4*. Adam'ın Eşitlik Teorisi

Kaynak. Özkalp, 2001

**Porter ve Lawler'ın Beklenti Teorisi**

Lawler ve Porter, Vroom'un beklenti teorisini bazı örgütsel şartları ve gerçekleri göz önünde bulundurarak revize etmişlerdir. Bu teorinin güdülenme için getirdiği değişkenler şöyledir:




*Şekil 5*. Porter ve Lawler'ın Beklenti Teorisi

Kaynak. Porter ve Lawler, 1968; Akt.Topaloğlu,2019

*Umma:* Çalışan davranışlarının nasıl sonuçlara sebep olacağını görmek ister çünkü beklediği sonucun çekiciliği oranında çaba sarf eder.

*Çaba:* İşgörenin işini yapmak için harcadığı duygusal, bilişsel ve devimsel güçlerin bütünüdür. Bu kuramın anahtar değişkeni çaba kavramıdır. Çabanın artmasıyla; çalışanın edinimi, beklediği ödül ve iş doyumu arttırılabilir.

*Edim:* Çalışanın çabası ile edindiği kazanımın nesnel olarak ölçülebilen kısmıdır. İşgörenin edinimini arttıran ya da azaltan üç önemli unsur şunlardır: kişinin yeterliliği, görevini algılama şekli ve kişinin özelikleridir. Çalışanın ediniminin artması kazanacağı ödül ile iş doyumunu arttırabilir.

*Ödül:* Çalışanın elde ettiği ödülü, sergilediği çaba ve ürettiği edinime karşılık değerlendirmesi beklentisinin karşılandığını gösterir. İşgörenin hissettiği hazzı ve doyumu anlatan içsel ödül iken, işgörene etrafından gelen özendiriciler dışsal ödül olarak adlandırılır. Dışsal ödüle nazaran içsel ödül daha güdüleyicidir. Çalışanın elde ettiği ödülün artması, ilerideki çabasını ve iş doyumunu yükseltir. Çalışanın algıladığı ödülün kıymeti, edim ile doyum arasındaki ilişkiyi belirler.

*Doyum:* "Umulan ile gerçekleşen ödül birbirine denk olduğunda duyulan hazdır. Gerçekleşen ödül umulandan fazla olduğunda doyum yükselir."

*Dönüt:* Çalışanın faaliyetleri sonucunda edindiği doyumun; çabasına, ummasına ayrıca edimine yansıyan yönlendirici, düzeltici, yavaşlatıcı veya hızlandırıcı etkisidir. Dönüt veya geribildirim ne kadar güçlü ve olumlu ise işgörenin çaba ve umma seviyesi de bir o kadar yükseliş gösterir. Bu yolla çalışan aynı işi yine yapmak zorunda kaldığında umduğunu bulacağını bilmek daha yüksek çaba göstermesine sebep olacaktır (Başaran, 2008, s.107-108).

**Locke ve Latham'ın Amaç Teorisi**

Locke ve Latham tarafından geliştirilen bu teoriye göre bireylerin amaçları işlerinde gösterecekleri başarının belirleyici unsurudur. Çalışanların oluşturduğu bu hedeflere ulaşmak ödül gibidir. Bu amaçlar doğrultusunda güdülenmektedirler (Şahal, 2005). Kişiler belirledikleri hedeflere ulaşırsa doyum olmakta, ulaşamazsa doyumsuzluk yaşamaktadırlar.

Locke'a göre amaç oluşturmanın özellikleri; amaç belirginliği, amaç güçlüğü ayrıca amaç yoğunluğudur. Amacın sayısal açıdan ölçülebilir olup olmaması belirginliği ifade etmektedir. Amaca ulaşmak için sahip olunan yeterliliğin seviyesi ise amaç güçlüğünü tanımlamaktadır. Son özellik olan amaç yoğunluğu da amaca nasıl ulaşılabileceğini belirlemeyi ifade etmektedir (Can ve Kavuncubaşı, 2005).

Locke ve Latham'a göre güdüleme ve amaçlar arasındaki ilişki şöyledir:

1. Bireyin belirlediği amaç açık olursa başarı artmaktadır.

2. Bireyin belirlediği amaçlar ulaşılabilirlik açısından zorsa, gösterdiği çaba artmakta ve böylece başarı da artmaktadır.

3. Bireyin belirlediği amaçlar ile kurumun amaçları, imkanları arasındaki çatışmanın seviyesi yükseldikçe başarı oranı azalmakta, çatışma oranı düştükçe de uyum ve başarı oranı yükselmektedir (Latham ve Locke, 2002; Akt. Şahal, 2005).

## İş Doyumu ile İlişkili Bazı Kavramlar

İş doyumu ile yakından ilgili belli başlı dört kavram sayabiliriz; güdülenme, işin çekiciliği, işle özdeşleşme ve moral.

Güdülenme veya motivasyon kişide, eylemin yönünü, gücünü ve önceliğini belirleyen iç ya da dış dürtülerin etkisiyle harekete geçmesidir. Bir başka deyişle canlıda, eyleme ya da öğrenmeye geçme yönsemesi olarak tanımlanabilir. Kişinin motivasyonu ne kadar yüksekse işindeki başarı ve memnuniyeti de o derece doğru orantılıdır.

Halk arasında daha yüksek maaş ve ek dersin devlet okullarında çalışan yabancı dil öğretmenlerini motive eden tek yol olduğu gibi yanlış bir inanış vardır. Ücret öğretmenleri tatmin etmede ve ikinci bir işte çalışmaya gerek duyulmaması bakımından önemlidir. Ancak tek ve esas sebep değildir. Herzberg'in Çift Faktör teorisinde belirtildiği gibi yönetim, iş güvenliği, ücret gibi hijyen faktörleri "hastalığı önler ancak iyi sağlık getirmez". Öğretmenlerin motivasyonunu arttırmak için iyi çalışma koşullarının oluşturulması ciddi derecede önem arz etmektedir. Gelişme şansı, kurumla bir bütün olabilme, iş koşulları ve öğretmenlerin yeteneklerinin geliştirilip kullanılması gibi iş hayatı ile ilgili değişkenlerin bir arada olması önemli ölçüde mesleki motivasyonu arttırmaktadır (Baleghızadeh ve Gordani, 2012).

İşin çekiciliği, çalışan için gereksinimlerini ne kadar karşılayacağı düşüncesine bağlıdır. İşin genel görünümü, sunduğu sosyal ve ekonomik getiriler çalışanın işinden doyum sağlamasında etkili olan etkenlerdir. Birey ilgisini çeken işiyle ilgili kendi yeteneklerini göstermek isteyecek ve sanatkarlık ruhu ile davranışlarını yönlendirecek böylece ortaya çıkardığı ürün sayesinde üst düzey ihtiyaçlardan olan kendini gerçekleştirme gereksinimini gidererek sonuçta işinden doyum alacaktır (Başaran, 2008, s.199).

İşgörenin işine bağlanması işiyle özdeşleşmesini ifade eder. Özdeşleşme kişide olumlu ya da olumsuz yönde bir bağlanma anlamına gelir. Özdeşleşme var ancak kişide iş doyumu yok olsa bile kuruma bağlılık devam edecektir. Bireyin işinden memnun olması iş doyumu ile ilgili bir süreçtir. Yapılan işe bağlılık üç boyutta anlatılabilir. Bunlar iş yerinde büyük çaba gösterme arzusu, iş yerinin hedef ve değerlerine güçlü bir şekilde inanma ve kabul etme, son olarak da iş yerine üyeliğin büyük bir istekle sürmesidir (Başaran, 2008, s.199). Eğer öğretmenler iş yaşamlarından memnun değil ve kurumlarına bağlılık sorunları varsa sadece kendileri acı çekmez öğrencileri de bir o kadar acı çeker (Maehr, Smith ve Midgley,1990).

İnsanın güçlüklere, tehlikelere dayanabilme gücü, yürek gücü, ruhsal güç, iç güç veya içsel, ruhsal direnme gücü olarak tanımlanabilen moralin yüksek olması hali çalışanların, iş yerinin amaçlarını benimseyerek bu amaçları gerçekleştirmek için çaba harcadığının, aynı zamanda iş yeri üyeleri arasında güçlü bir bağlılığın olduğunun işaretidir. Bireylerin iş doyumu bütün sosyal hayatlarını etkiler. Yapılan araştırmalar yüksek iş doyumuna sahip bireylerin daha olumlu davranışlarının olduğunu, buna ek olarak psikososyal sağlıklarının daha iyi düzeyde olduğunu göstermiştir (Gergin, 2006).

## Öğretmenlerde İş Doyumu

Eğitim sorunlarını çözen milletler bilim, teknoloji, kültür, sanat ve sosyal alanda kalkınmış uygar medeniyetlerdir. Eğitime hak ettiği önemi vermeyen milletler ise başkalarının kölesi olmaya mahkumdur (Lambası, 2018). Bu noktada öğretmenin önemi inkâr edilemez. Kalkınmış ülkelerin büyük ve önemli yatırımları insanadır. İnsanın geleceği eğitimle şekillenir. Bu nedenle bir ülkenin uygar, mutlu ve kalkınmış bir düzeye gelebilmesi, daimi kalabilmesi öğretmene verilen değerle gerçekleşir (Kılıç, 2015). Bir toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel alanlardaki gelişmişlik seviyesini ortaya

çıkartmak amacıyla o toplumdaki öğretmenin ekonomik, sosyal ve kültürel alanlardaki konumuna göz atmak o toplumu anlamak için önemli bir göstergedir. Bir başka deyişle öğretmen bir toplumun aynası gibidir. Toplumların gelişmişlik düzeyleri öğretmenlik mesleğine ve öğretmene verdikleri değer ile orantılıdır. İnsanların hayata hazırlanmasında önemli bir rol üstlenmiş öğretmen toplumun motor gücü durumundadır. Yaşam tarzından eğitimine, hareket ve tavırlarından giyimine, bireysel ilişkilerinden aile hayatlarına dek her anlamda çevresine örnek olabilmek için mesajlar verebilme noktasında kendini sorumlu hissetmektedir. Öğretmenler bilgi toplumunun gerektirdiklerini öncelikle kendileri yerine getirerek öğrencilerine, ailesine ve çevresine bu gerekliliklerin yerine getirilmesi hususunda rehberlik etmelidir (Özkan, 2005).

21. yüzyılda öğretmenlik yapmanın bazı zorlukları vardır. Öğretmenler öğrencilerin, ailelerin ve toplumun beklentilerini karşılamak için okullarında pek çok rol üstlenmek zorunda kalmaktadır. Araştırma yapma, değerlendirme , problem çözme, takım çalışması yapabilme, bilgi iletişim teknolojilerini kullanma gibi yeterliliğe sahip olması beklenir (Cansoy, Parlar ve Türkoğlu, 2017).

İş doyumu insan kaynakları kalitesinin ve kurumun devamlılığını sağlamak için hayati öneme sahip bir kavramdır. Akademik olarak sağlıklı bir okul için iş doyumu vazgeçilmez bir unsurdur. 2015'te Tanzanya'daki devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin araştırıldığı çalışmada görüşme yoluyla elde edilen bulgular öğretmenlerin destekleyici iş arkadaşları ve kendilerini karar verme sürecine katan idarecilerle çalışmaktan mutlu olduklarını ortaya çıkarmıştır. Samimi ilişkiler ve grup dayanışması çalışanların iş doyumunu olumlu etkilemektedir (Msuya, 2016).

Öğretmenlerin iş kaynaklı streslerinin sonuçları ciddidir ve tükenmişlik, depresyon, düşük performans, işte devamsızlık, düşük iş doyumu ve en sonunda da işi bırakma kararı ile neticelenir. Öğretmen stresi günümüz rekabet ortamında kaçınılmazdır ancak çalışanlar arasında iyi bir iletişim ve güçlü birliktelik duygusu olan okullarda görev yapan öğretmenler daha düşük düzeyde stres, daha yüksek iş doyumu yaşadıklarını ifade etmişlerdir (Kyriacou, 2001).

Öğretmenlerin iş doyumsuzluğu; mesleki yeterlilik kuşkuları, sınıf mevcutlarının çok olması, artan iş yükü, öğrencilerin beklentilerini karşılayabilme gibi stres kaynakları ve bunların yanında psikolojik tükenmişlik ile birlikte artış göstermektedir. İş tatmininin tükenmişlikte özelikle duyarsızlaşma boyutunun öncelikli belirleyicilerinden biri olduğu,

öğrenci velilerinin ve toplumun eleştirel tepkilerinin ve yine öğretmenin takdir edilmemesi de iş doyumsuzluğuna yol açan etkenlerdendir (Yavaş, 2007, s.84)

Cunningham (1983) öğretmen iş doyumu ve stresini ele aldığı çalışmasında, öğretmenlerin stres ve tükenmişlik düzeylerinin azaltılması ve yok edilmesinde bir araç olan öğretmen iş yaşamı kalitesinin önemine vurgu yapmaktadır. İş yaşamı kalitesinin yükseltilmesi daha fazla üretkenlik ve iş doyumuna sebep olacaktır. İş hayatı kalitesi istenen ihtiyaçları elde etmeye teşvik ederken, stres ve doyumsuzluk düzeylerini azaltacaktır. Bu çabalar daha iyi fiziksel ve zihinsel sağlık durumu ve duygusal iyi oluş ile sonuçlanacaktır.

## İngilizce Öğretmenlerinde İş Doyumu

İçinde yaşadığımız teknoloji çağında günden güne artan uluslararası ilişkiler, dünya üzerinde çok fazla konuşulan dil bulunmasına rağmen insanların kendi ana dilleriyle iletişim kurmalarını yetersiz kılmakta böylece de diğer ülke dillerini öğrenme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Fakat ikinci dil olarak öncelikli öğrenilen diller sayı olarak azdır. Başka milletler tarafından bir dilin öğrenilmesini gerekli kılan ölçütlerin başında öğrenilecek dili kullanan ülkenin ekonomik ve politik gücü gelmektedir. Bunu tarihsel, kültürel ve ticari ilişkiler yanında askeri sözleşmeler izlemektedir. Bu ilişkiler daha sonra ikili, üçlü antlaşmalara, kıtasal birleşmelere ve hatta dünya çapında örgütlerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Demirel, 2016).

İngilizce öğrenmenin gerekliliği tüm dünyada günden güne artarken Türkiye'de de İngilizce öğrenimine verilen değer her seviyede insanlar için her geçen gün artmaktadır. İngilizce öğretimi hem devlet, hem özel okullarda, küçük sınıflardan itibaren başlarken ne yazık ki öğrenme ve bu dili kullanabilme düzeyi istenilen seviyeye erişememektedir. İstenilen başarıya ulaşmada dil öğretimini gerçekleştirmeye çalışan öğretmenin kuşkusuz ki yadsınamaz bir rolü vardır. Verimli bir öğrenme ve öğretme için öğretmenin alan bilgi ve becerisinin yanı sıra öğrenciyi öğrenmeye motive etme yöntemlerini içeren pedagojik bilgi donanımına sahip olması, bunun yanında bildiklerini amacına uygun biçimde uygulaması gerekmektedir (Atay, 2004).

Ülkemizde yabancı dil öğretimi 4+4+4 sistemi kapsamında ilkokul, ortaokul ve liselerde ardından yükseköğretim düzeyinde üniversitelerde devam etmektedir.

Öğrenciler eğitim hayatlarının neredeyse tamamında İngilizce dersi almaktadır. Yetişkinlerin önemli bir bölümü de kendi imkânlarıyla kurslar, özel dersler, bireysel çalışmalar gibi yollarla İngilizce öğrenmeye çalışmaktadır (Yaman,2018). Bayraktaroğlu (2012), İngilizce öğretiminin aksaklıklarını birçok sebebe bağlar. Bu sebepler içinde yabancı dil öğretmenlerinin sıkıntılarını, yabancı dil öğretimi sorunları çerçevesinde ele alır. Bu sorunlar içinde hizmet içi eğitim ve motivasyon eksikliği, aşırı ders yükü, ölçme değerlendirme sisteminin yetersizliği, yabancı dil öğretmeni yetiştiren programların geleceğin öğretmenlerine yönelik yabancı dili öğretme, geliştirmedeki eksiklikleri ve bu öğretmen yetiştirme programlarının müfredatlarında pratiğe önem veren eğiticilik becerilerini geliştirebilmelerine fırsat veren, "yabancı dili öğrenmeyi öğretebilen" bir uzmanlık eğitimi olması yerine, çoğunlukla teoride kalan akademik bir eğitimin uygulanması olarak belirtir.

Türkiye'deki çalışma koşulları düşünüldüğünde pek çok İngilizce öğretmeni fiziksel şartları dil öğretimine uygun olmayan, kalabalık sınıflarda öğretmenlik yapmak zorunda kalmaktadır. U şeklinde oturma planı yapılamayan, ilgilenebileceklerinden ya da aktivite uygulayabileceklerinden çok daha fazla öğrencinin olduğu sınıflar, görsel işitsel teknolojik donanımın eksikliği dil öğretimini güçleştiren etmenlerdir. Öğretmenler bu engeller dikkate alınmadan başarı ve başarısızlıkla sorumlu tutulmaktadır. Dil öğretiminde daha iyi neticeler alabilmek için özel sınıflar ve araç-gereçler gerekmektedir. Başarıya ulaşıldıkça öğretmenlerdeki iş kaynaklı baskı, stres ve tükenmişlik düzeyleri daha iyiye gidecek ve iş doyumları artacaktır (Atila, 2014).

Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) öğretmen yeterliliklerini konu alan, yabancı dil öğretmeni yetiştirme kaynakları incelendiğinde günümüze dek yabancı dil öğretmeni olarak göreve getirilen öğretmenlerin mesleklerini yapabilmek için bitirdikleri eğitim kurumlarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir (Alagözlü, 2017). Zamanında gerekli planlamanın yapılmamasından dolayı ortaya çıkan yabancı dil öğretmeni ihtiyacını karşılayabilmek için İngilizce öğretmenlik bölümleri dışında pek çok bölüm mezunları bu göreve atanmıştır.

Mesleğini icra etmek için gerekli eğitim, bilgi-beceri ve yeteneğe sahip, iş doyumu yüksek olan bir öğretmen işini etkili ve verimli bir biçimde yaparak yetiştirdiği insanların kalitesinin artmasını sağlayacaktır. Öğretmenin donanımı ve mesleki yeterliliği eğitim

öğretim faaliyetlerinin başarıyla yürütülmesinde en önemli öğedir (Eskicumalı, 2002, s.15).

Öğretmenlerin iş doyumu seviyelerinin araştırılması, yalnızca okulun verimliliği için değil öğretmenin bireysel mutluluğu açısından da önem taşımaktadır. İş ve özel yaşamında düşük doyuma sahip öğretmen, okulun eğitim-öğretim hedeflerinin gerçekleştirilmesinde istenilen katkıyı sağlayamayacaktır (Taşdan ve Tiryaki, 2008).

## Öğretmenlerin İş Doyumlarını Etkileyen Kişisel Özelliklerin İncelenmesi

Bireysel özelliklerin iş doyumu üzerinde etkili olduğu bilinir. İnsanların doğdukları zaman, mekân ve içinde yaşadıkları toplulukların sosyal yapısına bağlı olarak sahip oldukları farklı edinimleri değiştirmeden yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, iş deneyimi, hizmet süresi gibi demografik özellikler bireysel faktörler arasında değerlendirilmekte ve bu özelikler iş doyumuna etki etmektedir (Sun, 2002, s.35).

### Cinsiyet

İş doyumuna etki eden önemli özelliklerden biri cinsiyettir. İşgörenlerin cinsiyetleri işlerine karşı geliştirdikleri tutumlarda ve çalışma ortamının algılanmasında farklılıklara sebep olabilir. Cinsiyet ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında cinsiyetin önemli bir değişken olduğunu destekleyen verilerin yanında kadın ve erkek çalışanların şartlar eşitlendiğinde doyum noktasında bir farklılık göstermediği de elde edilen veriler arasındadır (Aşık, 2010, s.39). 2015'te Alanoğlu ve Demirtaş'ın öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında cinsiyet değişkeni, yönetimsel kararlara katılımda anlamlı farklılıklara neden olmakta iken başka bir araştırmada çalışmaya katılan alışveriş merkezi çalışanlarının iş doyumu algıları ve cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Balcı, Öner ve Yenihan, 2016). Uygulanan analizlere bakıldığında çalışanların cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyleri yönünden istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ile karşılaşılmamıştır (B. Sarıbay ve E. Sarıbay, 2016).

**Yaş**

Araştırmalardaki sonuçlar yaşın iş doyumu üzerine etkileri konusunda biraz kafa karıştırıcıdır. Bazıları yaş arttıkça doğru orantılı bir şekilde iş doyum düzeyinin de artacağına inanırken, bu düşünceyi destekleyici veya tersi sonuçlar veya yaşın iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını gösteren bulgular elde edilmiştir. Alanoğlu ve Demirtaş'ın (2015) çalışmalarında yaş daha genç olan 20-29 yaş aralığındaki yönetici ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerine yönelik algıları anlamlı seviyede düşük bulunurken elli yaş ve üstü grubun, yönetimsel ve eğitimsel kararlara katılım konusundaki algıları tüm diğer gruplardan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Buna karşın 415 sınıf öğretmeninin katıldığı başka bir araştırmada sonuçlar incelendiğinde çalışanların iş doyum düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermemektedir (B. Sarıbay ve E. Sarıbay, 2016).

**Medeni Durum**

İş doyumu ve yaşam doyumunun demografik özelliklerle ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada çalışanların medeni durumları arasında anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ($p<0,05$). Uygulanan Scheffe testinin sonuçlarına göre bekar çalışanların ($x=3,04$) iş doyum algıları evli ve diğer medeni durumda olan çalışanlara oranla daha yüksek bulunmuştur (Balcı, Öner ve Yenihan,2016). Öğretim elemanlarının üniversitelerini değerlendirmelerine ve sosyo-demografik özelliklerine göre iş doyumlarının incelendiği çalışmadaki sonuçlara bakıldığında, evli öğretim elemanların iş doyum düzeyleri evli olmayan öğretim elemanlarına göre anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır. Evli öğretim elemanlarının iş doyum seviyelerinin yüksek olması evlilik kurumunun kişilere sunduğu duygusal, sosyal ve ekonomik avantajlardan kaynaklanabilir (Dost ve Cenkseven, 2008). Ancak turizm sektöründe çalışanların demografik değişkenleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada medeni durum ile iş tatmini arasında anlamlı bir sonuç elde edilmemiştir (Aybay, Barut, Gürkan ve Ünsel, 2017). Tezcan'ın (2010) çalışmasında ise ortalama puanlar incelendiğinde; bekâr öğretim elemanlarının dışsal iş doyum düzeylerinin, evli olan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir (Evli $\bar{x}=3,21$ ve Bekâr $\bar{x}=3,50$). Evli olan öğretim elemanlarının dışsal iş doyumları 'Kararsızım' düzeyinde iken, bekâr öğretim elemanlarının dışsal iş doyumları 'Memnunum' düzeyinde çıkmıştır.

**Eğitim Durumu**

Yapılan iş için gerekli eğitim seviyesinden daha fazla eğitime sahip olanlar, işlerine göre kendilerinin kalifiye olduklarını düşünmekte, buna bağlı olarak da iş doyum düzeyleri şekillenmektedir (Sun, 2002, s. 41). Bu görüşü destekler bir sonuç Toker'in (2007) çalışmasında elde edilmiştir. Araştırmada çalışanların tatmin düzeylerinin eğitim durumları açısından farklılık gösterdiği bulunmuş, özellikle lise mezunu olan çalışanlar ile üniversite bitirmiş çalışanlar arasında iş doyumu yönünden farklılık tespit edilmiştir. Üniversite mezunu çalışanlar lise mezunu çalışanlara nispetle daha düşük tatmin elde etmektedir. Bu sonuç üniversite bitirmiş çalışanların lise mezunu olanlara göre işlerine karşı daha yüksek beklenti içinde oldukları şeklinde yorumlanabilir. Başka bir çalışmada ise tam tersi bir ilişki bulunmuştur. Öğrenim durumuna göre çalışanların duygusal açıdan iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel yönden anlamlı bir fark bulunmuştur. Lisans mezunları ile doktora mezunları ve doktora mezunları ile yüksekokul mezunları arasında da istatistiksel olarak anlamlı fark görülmüştür. Eğitim düzeyleri arttıkça öğretmenlerin duygusal iş tatminlerinin, daha az eğitim görenlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilen bulgular arasındadır. (Filiz, 2014).

**Görev Süresi**

Evans ve Johnson'ın (1990) NewYork'ta yaptıkları bir çalışmada deneyimin akademik personelin iş doyum ve doyumsuzluğunda pozitif bir yordayıcı olduğu bulunmuştur. Deneyim iki tarafı keskin bir kılıç gibidir. Bir taraftan deneyimli öğretmen sistemde neyi nasıl yapacağını bilip yapılması gerekenleri yaparken, iş doyumu artar. Bir taftan da sistemin düzensizliğinden hayal kırıklığı yaşayıp, diğerlerini toy görebilir.

Ekşi'nin (2013) devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların iş doyumunu araştırdığı tezinde okutmanların iş doyum düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiş ve hem alt boyutlarda (içsel ve dışsal) hem de genel iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip okutmanların içsel ve dışsal doyum düzeylerinin daha kısa süreli mesleki kıdeme sahip okutmanlardan daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

**Çalıştığı Okul Türü**

Öğretmenlerin çalıştığı okul türü değişkeni de iş doyumu düzeyi üzerinde etkili bir değişken olarak düşünülmektedir. Ancak diğer değişkenlerde olduğu gibi çok farklı sonuçlar elde edilmektedir. Alanoğlu ve Demirtaş'ın (2015) araştırmasında çalıştıkları okul türü değişkeni değerlendirildiğinde öğretmenlerin algıları arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Ortaöğretim veya ilköğretimde çalışıyor olmak katılımcıların algılarında anlamlı farklılıklara neden olmamıştır. Ancak Ekşi'nin (2013) çalışmasında devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların dışsal iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında, vakıf üniversitesi çalışanlarının daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Vakıf üniversitelerinin sayısının artması ve bunun da rekabeti tetiklemesi nedeniyle fark yaratmak adına; örgüt amacına yönelik sıkı kararların alınması ve bunların maddi ödüllerle desteklenmesi, iyi bir kadro oluşturmak, teknolojik donanımları kullanarak çalışma ortamını tercih edilir hale getirme çabaları, sebeplerden birkaçı olabilir.

Aydın il merkez ortaöğretim okullarında görev yapan 526 öğretmene uygulanan bazı değişkenlere göre iş doyum düzeylerinin incelendiği çalışmada katılımcıların görev yaptığı okul türüne göre iş doyumlarında anlamlı farklılık olmuştur. Sınavsız öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlerin, sınavla öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlerden daha düşük iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir (Aladağ, Feyzioğlu, Kiremit ve Koruklu, 2013). Bu çalışmada olduğu gibi birçok araştırma sonucu öğretmenlerin görev yaptıkları okul türünün iş doyumlarını değerlendirmede belirleyici bir unsur olduğunu ortaya koymuştur (Gülay, 2006; Johnson & Birkeland, 2003; Peck, 2002).

**Haftalık Ders Yükü**

Ortaokul öğretmenlerinin genel iş doyumu ve program doyumunu araştıran Gençer'in (2004) çalışmasında, haftalık 15 ve altı ders saatine giren öğretmenlerin genel iş doyumu, 16 ve daha fazla ders saatine giren öğretmenlerden anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Ekşi'nin (2013) çalışmasında da İngilizce okutmanlarının iş doyum düzeylerinin haftalık ders yükü değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiş ve sadece dışsal doyum düzeyinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. Ortalama puanları incelendiğinde; haftalık ders yükü 10-15 saat olan okutmanların, ders yükü 21 ve üzeri olan okutmanlardan dışsal doyum düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer çalışanlar ile kıyaslandığında 15 saat

çok az görünebilir ancak bu 15 saat sadece sınıfta aktif bir şekilde öğretmenlik yapılan 15 saattir. Bunun dışında öğretmenlerin, derse hazırlık yapmak, yazılı kağıdı hazırlayıp okumak, öğrencilerin yetenek haritalarını evraklara ve bilgisayar ortamına işlemek, problemli öğrencilerle birebir görüşmek, velilerle irtibat kurmak gibi hesaba katılmayan daha pek çok yaptığı iş vardır. Ekşi (2013) de ders yükünün sadece girilen ders saati olmadığı konusunda vurgu yapmıştır: "Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin okul türü veya seviyelerine bakılmaksızın ders saatlerinin dışında da ders materyali hazırlığı, araştırma, ödev ve sınav kâğıdı değerlendirmesi gibi iş yükleri bulunmaktadır. Sosyal hayatlarındaki sorumlulukları ve önceliklerinden dolayı aşırı yük, strese, mutsuzluğa bu da iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır."

**Sınıfındaki Öğrenci Sayısı**

Kalabalık sınıflar öğrencilerin öğrenme sürecini güçleştirirken öğretmenlerin de verimliliğini düşürmektedir. Gençer'in (2004) çalışmasında öğretmenler, sınıf içinde etkilerini azaltan sınıf mevcudunun fazlalığından şikayet etmektedir. Öğretmenler kalabalık sınıflarda öğrencileri kontrol ve idare etme problemleri yaşadıklarını belirtmektedir. Disiplin ve sınıf geçme kurallarının acilen gözden geçirilip yeniden düzenlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Kalabalık sınıflarda yaptırım güçlerinin ve itibarlarının düşmesi iş doyum düzeylerini olumsuz etkilemektedir.

**Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni**

Özveri, sabır ve durmadan çalışıp kendini geliştirmek gerektiren öğretmenlik mesleğinde başarılı olmak için bu mesleği isteyerek ve severek yapmak gerekmektedir (Aşkar ve Erden, 1987). Öğretmenlik mesleği tesadüfi veya zorunluluktan seçilmemesi gereken, tutkuyla yapılacak bir meslektir. Kişi yaptığı işten doyum aldıkça hayatının çoğu zamanını geçirdiği işinde mutlu ve üretken olur. İşindeki mutluluk ve üretkenliği genel yaşam doyumunu da olumlu yönde etkiler (Demirel ve Koç Erdamar, 2016). Kişilerin öğretmenliği bir meslek olarak "neden seçtikleri" ve bu mesleği "nasıl gördükleri" soruları oldukça önemli bir meslek olan öğretmenliğin her aşamasında üzerinde ciddiyetle durulması gereken bir meslek olduğu gerçeğini ortaya koyar (Özbek, Kahyaoğlu ve Özgen, 2007). Adaylar bir meslek sahibi olmak için üniversitede bir bölüm seçtikleri andan itibaren o meslekle ilgili beklentiler, hayaller geliştirirler. Öğrencilik yıllarında

oluşan bu beklentiler ve beklentilerinin gerçekleşmesini düşündükleri kısmının mesleğe ilk başladıkları zamanki moral düzeylerine etkisi büyüktür (Beste Çevik, Perkmen ve Alkan, 2012). Ancak Özel'in (2016) yaptığı araştırmada öğretmenlik mesleğini seçme nedeni değişkeni ile içsel iş doyumları ve dışsal iş doyumları arasında istatiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde bir fark bulunmazken, İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin yapılan bu çalışmada beklendiği gibi seçme nedeni anlamlı bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır.

**Yeniden Bir Şans Verilse Yine Öğretmenlik Mesleğini Seçip Seçmeyeceği**

Özel'in (2016) Denizli ilinde ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeylerini araştırdığı çalışmasında "Şans verilse öğretmenlik mesleğini yine seçer miydiniz?" değişkenine göre "Evet seçerdim" diyenlerin dışsal iş doyum düzeyleri "Hayır seçmezdim" diyenlerden anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Adıgüzel'in (2010) yaptığı çalışmada benzer bir soru ile öğretmenlerin memnuniyeti belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen verilere göre örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin yarıdan fazlası (%53.92), bir yakınına veya öğrencisine Fen ve Teknoloji öğretmenliğini tavsiye edebileceğini ifade etmiştir. Çelik'in (2015) araştırmasında aynı soru değişkenine öğretmenlerden 72'sinden (%74,2) evet; 25'inden (%25,8) hayır cevabı alınmıştır.

# BÖLÜM III

# YÖNTEM

## Araştırmanın Modeli

Bu araştırma ile Muğla il sınırları içinde, resmi liselerde çalışan İngilizce öğretmenlerinin demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki görev süresi, çalışılan okul türü, haftalık ders yükü, sınıflardaki öğrenci sayısı, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, yeniden bir meslek seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçer miydiniz?) göre iş doyum düzeylerinin araştırılması amaçlanmaktadır. Bu nedenle araştırma var olan bir durumu ortaya koymak amaçlı olduğu için tarama modelinde, betimsel bir çalışmadır.

## Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2018-2019 eğitim öğretim yılında Muğla ilinde devlete bağlı liselerde çalışan İngilizce öğretmenleri oluşturmaktadır. Muğla Milli Eğitim Müdürlüğü'nden liselerde çalışan İngilizce öğretmenlerinin net sayısı alınamamıştır. Muğla MEM bünyesinde devlete bağlı okullarda çalışan ilköğretim, orta öğretim kademelerinde toplam 1021 kişi bulunmaktadır. İlkokul ve ortaokul öğretmenleri çıkınca lise düzeyinde 400 civarında öğretmen olduğu tahmin edilmektedir.

Araştırmada örneklem seçme yoluna gidilmeden tüm Muğla il MEM'e bağlı okullarda çalışan, telefon numaralarına ulaşılabilen öğretmenler (anket Google dokümanlar ,google.doc, üzerinden yapılacağı için) ve bu öğretmenler arasında da elektronik posta hesabı olan öğretmenler ile çalışma yapılması amaçlanmıştır.

2019 yılı bilişim çağında zaman, iş gücü, kağıt, yakıt gibi pek çok alanda tasarruf sağlayıcı ve daha geniş kitlelere ulaşabilmenin kolay yolu olan online anket yöntemi veri toplama aracının uygulanmasında kullanılmıştır. Altı hafta kadar ankete ulaşım izni verilmiştir. Bu arada okullar tek tek aranarak öğretmenlere ulaşılmaya çalışılmış ve elektronik posta hesabı olan ve anketi yapmaya gönüllü öğretmenlerden dönüt alınmıştır. Yoğun iş ve yaşam temposu yanında anketlere olan genel önyargının etkisiyle bütün uğraşlara rağmen dönüt 113 kişide kalmıştır.

## Verilerin Toplanması

Araştırmada İngilizce öğretmenlerinin kişisel özellikleri ile ilgili bilgi toplamak için " Demografik Bilgi Formu" ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ortaya koymak için Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) kullanılmıştır.

### Demografik Bilgi Formu

İngilizce öğretmenlerinin kişisel bilgilerini toplayabilmek için araştırmacı tarafından daha önce yapılmış benzer çalışmalar da incelenerek 10 sorudan oluşan bir form oluşturulmuştur. Bu formda öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, meslekteki görev süresi, çalışılan okul türü, haftalık ders yükü, sınıflarındaki öğrenci sayısı, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, yeniden bir meslek seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçip seçmeyecekleri sorulmaktadır (EK-1). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin kişisel bilgilerine göre değişip değişmediği incelenmiştir.

### Minnesota İş Doyum Ölçeği

Devlete bağlı liselerde çalışan İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek için Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnessota Job Satisfaction Questionnaire) kullanılmıştır (EK-2). 1967 yılında R.V. David, G.V. England, D.J. Weiss ve L.H. Lofquist tarafından geliştirilmiş ve literatür taramalarına göre ilk kez 1985 yılında Baycan tarafından kullanılmıştır. Baycan "Farklı Meslek Gruplarının Bazı Değişkenlere Göre İş Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Analiz" adlı çalışmasında farklı meslek gruplarından 120 katılımcıyla çalışmasını gerçekleştirmiştir. Katılımcıların %60'ının erkek, %40'ının kadın; erkeklerin %43'ünün yönetici, %20'sinin ofis çalışanı, %36'sının ise hademe olduğunu belirtmiştir. Bu durumun kadınlarda katılımcıların %18'inin yönetici, %52'sinin ofis çalışanı, %29'unun ise hademe olduğunu ifade etmiştir. Çalışmasında kullandığı Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin İngilizceden Türkçeye çevirisinin Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapıldığını belirtmektedir (Baycan,1985, s.34). Daha sonra pek çok alanda çalışanların iş doyum düzeylerinin araştırılmasında MİDÖ kullanılmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği 100 maddelik beşli likert tipi bir anket olarak geliştirilmiştir. Bu araştırmada ölçeğin kısa formu olan 20 maddelik hali kullanılmıştır. 2016 yılında Zuhal Şangar'ın yürüttüğü "İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi: Akademik Personel Üzerinde Bir Çalışma" başlıklı yüksek lisans tezinde Minnesota İş Doyum Ölçeğinin sadece 8 maddesi kullanılarak tez çalışması gerçekleştirilmiştir. 20 maddelik

formu bize İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili daha kapsamlı bilgi verecektir. Anlaşılır olması, iç ve dış faktörler olarak iş doyumunu iki gruba ayırabilmesi ve değerlendirmesinin kolay yapılabilmesinden dolayı Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin kullanılması uygun görülmüştür. Anketteki iç faktörler Hezberg'in güdüleyici faktörlerini, dış faktörler ise aynı teoride belirtilen hijyen faktörlerini temsil etmektedir. 12 madde ile iç faktörler (madde:1,2,3,4,7,8,,9,10,11,15,16,20); 8 madde ile de dış faktörler (madde:5,6,12,13,14,17,18,19) değerlendirilebilmektedir (Adıgüzel, 2010). Genel iş doyumu ölçekte bulunan 20 maddenin tamamını içermektedir.

**İçsel İş Doyumu:** Başarı, takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve işte terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin motive edici içsel niteliği ile ilgili ifadelerden oluşmaktadır. 12 maddeden oluşan içsel boyut ifadelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile İçsel doyum puanı elde edilmektedir.

İç kaynaklı doyumu ölçmek için aşağıdaki kavramlar kullanılmıştır.

M-1 Aktivite: Her zaman meşgul olabilme.

M-2 Serbestlik: Yalnız başına çalışma şansı.

M-3 Değişiklik: Zaman zaman değişik şeyler yapabilme.

M-4 Sosyal statü: Toplumda saygın bir kişi olma şansı.

M-7 Ahlaki değerler: Vicdani bir sorumluluk taşıma.

M-8 Güvence: Kişinin garantili bir geleceğinin olması.

M-9 Sosyal hizmet: Başkaları için bir şeyler yapabilme şansı.

M-10 Otorite: Kişileri yönlendirme şansı

M-11 Yeteneklerini kullanma: Yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı.

M-15 Sorumluluk: Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliği vermesi.

M-19 Başarı: Yaptığı işten başarı hissi duyması

M-20 Yaratıcılık: Kendi yöntemlerini kullanma şansı.

**Dışsal İş Doyumu:** Sekiz maddeden oluşan dışşal boyut ifadeleri; işyeri politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma arkadaşları ve üstlerle ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğeleri içermektedir. Elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanına erişilir.

Dış kaynaklı doyumu ölçmek için aşağıdaki kavramlar kullanılmıştır.

M-5 Yönetim: Yöneticinin çalışanları yönetim biçimi.

M-6 Teknik-Yönetim: Yöneticinin karar verme yeteneği.

M-12 İşyeri politikaları ve uygulamaları: İşyeri politikalarının ve alınan kararların uygulanmaya konuş şekli.

M-13 Ücret: İş karşılığında alınan bedel.

M-14 İlerleme: İşinde ilerleyebilme şansı.

M-16 Çalışma şartları: Çalışma şartlarının uygunluğu.

M-17 Çalışma arkadaşları: Çalışanların birbirleriyle anlaşmaları.

M-18 Takdir edilme: Çalışanların iyi bir iş yapılması sonucu takdir görmesi (Çelik, 2015, s.49-50).

Araştırmanın amacına yönelik istatistiksel analizlerine geçilmeden iş doyum ölçeğinin güvenirliği, Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak test edilmiştir (Tablo 1).

Tablo 1

*Minnesota İş Doyum Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik İstatistiği (Cronbach Alfa)*

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | Madde Sayısı |
|---|---|---|
| ,89 | ,89 | 20 |

Araştırmada Cronbach's Alpha değeri 0,899 olarak bulunmuştur. Bu değer Minesota İş Doyum Ölçeğinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Alfa değeri $0.60 \leq a < 0.80$ aralığında ise oldukça güvenilir; $0.80 \leq a < 1.00$ ise yüksek derecede güvenilirdir (Kalaycı,

2006, s.405). Güvenilirlik testi yüksek çıktığı için bu değeri yükseltmek adına ortalamayı düşüren herhangi bir ifadeyi çıkarmaya gerek kalmamıştır. Ölçekteki maddeler arası korelasyon matriksinde eksi bir değer bulunmamaktadır.

MİDÖ Ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı daha önce yapılmış çalışmalarda da pek çok kez öğretmenlerin iş doyum düzeyleri araştırmalarında ölçülmüş ve oldukça güvenilir bulunmuştur. Aksungur (2009, s.42) tarafından 0,93; Aksu (2012, s.69) tarafından yine 0,93 ; Filiz (2014, s.162) tarafından 0,823; Yılmaz (2015, s.48) tarafından 0,832 ; Meral (2016, s.41) tarafından 0,891olarak test edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçekte puanlama, "Hiç Memnun Değilim":1, "Memnun Değilim":2, "Kararsızım":3, "Memnunum":4, "Oldukça Memnunum:5 puan olarak 5'li likert tipinde değerlendirilmiştir.

## Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Başta öğretmenler demografik değişkenler açısından gruplandırılmış, daha sonra da İngilizce öğretmenlerine uygulanan Minnesota İş Doyum Ölçeği puanlanmıştır. Elde edilen verilerin çözümlemeleri istatistiksel olarak bilgisayar ortamında SPSS Sürüm 22.0 aracılığıyla yapılmıştır.

Verilerin çözümlenmesi esnasında Demografik Bilgi Formu değerlendirilerek kişisel özelliklerin analizleri betimsel olarak yapılmıştır. Bu bölümde, çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini betimleyici frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları çıkarılmıştır. Minnesota iş doyum ölçeğinin puanlaması yapıldıktan sonra istatistiksel analizlere geçilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan ankete katılımcıların verdikleri cevaplar değerlendirilerek elde edilen sonuçlar tablolar halinde düzenlenmiş ve yorumlanmıştır. Kişisel özelliklerine göre katılımcıların iş doyumu genel ve alt boyut düzeylerinin kıyaslanmasında çeşitli istatistik yöntemleri kullanılmıştır.

İngilizce öğretmenlerinin iş doyum ölçeğinin genel ve alt boyut maddelerine ilişkin doyum düzeylerini ortaya çıkarmak amacıyla ortalama puanları ($\bar{X}$) ve standart sapmaları (SD) hesaplanmıştır.

İstatistiksel analizler için Minnesota İş Doyum Ölçeğinden alınan iş doyumu genel ve alt boyut puanlarının cinsiyet, medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık

gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup *t testi*; Minnesota İş Doyum Ölçeğinden elde edilen iş doyumu genel ve alt boyut puanların yaş, eğitim durumu, meslekteki görev süresi, çalışılan okul türü, öğretmenlerin haftalık ders yükü, sınıflarındaki ortalama öğrenci sayısı, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, yeniden meslek seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrardan seçip seçmeyeceği değişkenleri dikkate alınarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla *tek yönlü varyans analizi* (ANOVA) testi; Minnesota İş Doyum Ölçeğinden alınan iş doyumu genel ve alt boyut puanları bağımsız değişkenler içinde hangi gruplar arasında farklılık bulunduğunu araştırmaya yönelik *poct-hoc* Tukey testinden yararlanılmıştır.

İstatistiksel hesaplamalarda anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiş, 0.05 altındaki değerler ($p<.05$) anlamlı olarak yorumlanmış, bulgular araştırmanın amaçlarına uygun tablolar şeklinde sunulmuştur.

# BÖLÜM IV

# BULGULAR VE YORUM

Bulgular bölümünde önce örneklem grubunun genel özeliklerini tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımlarına ait bulgular yer almaktadır. Ardından araştırmanın amaçları ve alt amaçlarına yönelik araştırma sorularına ait analizlerin bulgularına yer verilmiştir.

## Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Kişisel bilgi toplama formu değerlendirilerek demografik özelliklerin analizleri yapılmıştır. Bu bölümde, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerinin (cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, meslekteki görev süresi, çalışılan okul türü, öğretmenlerin haftalık ders yükü, sınıflarındaki ortalama öğrenci sayısı, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, yeniden meslek seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrardan seçip seçmeyeceği ifadelerinin betimleyici frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları çıkarılmıştır.

Tablo 2

*Çalışma Grubunda Yer Alan İngilizce Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları*

| **Cinsiyet** | *f* | *%* |
|---|---|---|
| Kadın | 76 | 67,3 |
| Erkek | 37 | 32,7 |
| Toplam | 113 | 100,0 |

Tablo 2'de görüldüğü gibi örneklem grubu; 76'sı (%67,3) kadın; 37'si (%32,7) erkek olmak üzere toplam 113 öğretmenden oluşmaktadır.

Tablo 3

*Çalışma Grubunda Yer Alan İngilizce Öğretmenlerinin Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları*

| **Yaş** | *f* | *%* |
|---|---|---|
| 20-30 | 11 | 9,7 |
| 31-40 | 54 | 47,8 |
| 41-50 | 47 | 41,6 |
| 51- üzeri | 1 | 0,9 |
| Toplam | 113 | 100,0 |

Tablo 3'ten anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 11'i (%9,7) 30 ve altı yaş grubunda; 54'ü (%47,8) 31-40 yaş grubunda; 47'si (%41,6) 41-50 yaş aralığında, 1 kişi (% ,9) ise 51 ve üzeri yaş grubunda bulunmaktadır.

Bu tablodan da anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan Muğla ilinde görevli lise düzeyinde çalışan İngilizce öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun (%90) orta yaş aralığındaki öğretmenler (31-50 yaş) olduğu görülmektedir.

Tablo 4

*Çalışma Grubunda Yer Alan İngilizce Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları*

| **Medeni Durum** | *f* | *%* |
|---|---|---|
| Evli | 98 | 86,7 |
| Bekar | 15 | 13,3 |
| Toplam | 113 | 100,0 |

Tablo 4 'te görüldüğü gibi, örneklem grubunun medeni durum değişkenine bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin 98'i (%86,7) evli; 15'i (%13,3) bekârdır.

Tablo 5

*Çalışma Grubunda Yer Alan İngilizce Öğretmenlerinin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımlarına ilişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları*

| **Eğitim Durumu** | *f* | *%* |
|---|---|---|
| Lisans | 97 | 85,8 |
| Yüksek Lisans | 15 | 13,3 |
| Doktora | 1 | 0,9 |
| Toplam | 113 | 100,0 |

Tablo 5'te görüldüğü üzere örneklem grubunun 97'si (%85,8) lisans; 15'i (%13,3) yüksek lisans; 1'i (%,9) doktora programı mezunudur.

Tablo 6

*Çalışma Grubunda Yer Alan İngilizce Öğretmenlerinin Görev Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları*

| **Görev Süresi** | *f* | *%* |
|---|---|---|
| 0-5 yıl | 15 | 13,3 |
| 6-11 yıl | 17 | 15,0 |
| 12-17 yıl | 39 | 34,5 |
| 18-25 yıl | 31 | 27,4 |
| 26- üzeri yıl | 11 | 9,7 |
| Toplam | 113 | 100,0 |

Tablo 6'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin %34,5'i 12-17 yıl hizmet yılı aralığındayken %27,4'ü 18-25 yıl aralığındadır.0-5 hizmet yılına sahip öğretmenler gurubun %13'ünü oluşturmaktadır.

Tablo 7

*Araştırmada Yer Alan İngilizce Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okul Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları*

| **Okul Türü** | *f* | *%* |
|---|---|---|
| Fen lisesi | 2 | 1,8 |
| Anadolu Lisesi | 57 | 50,4 |
| Sosyal Bilimler Lisesi | 4 | 3,5 |
| Anadolu İmam Hatip Lisesi | 15 | 13,3 |
| Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 29 | 25,7 |
| Çok Programlı Anadolu Lisesi | 5 | 4,4 |
| Proje Fen Anadolu İmam Hatip Lisesi | 1 | ,9 |
| Toplam | 113 | 100,0 |

Tablo 7'den anlaşılacağı gibi, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin 57'sinin (%50,4) Anadolu Lisesinde; 15'inin (%13,3) Anadolu İmam Hatip Lisesinde; 29'unun (%25,7) Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde görev yaptığı gözlenmektedir.

Tablo 8

*Araştırmaya Katılan İngilizce Öğretmenlerinin Haftalık Ders Yükü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları*

| **Haftalık Ders Yükü** | *f* | *%* |
|---|---|---|
| 15 ve altı saat | 6 | 5,3 |
| 16-20 saat | 36 | 31,9 |
| 21-30 saat | 71 | 62,8 |
| Toplam | 113 | 100,0 |

Tablo 8'e göre, öğretmenlerin 6'sı (%5,3) 15 ve altı ders saatine girerken; 36'sı (%31,9) 16-20 saat; 71'i (%62,8) 21-30 saat haftalık ders yüklerinin olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 9

*Çalışma Grubunda Yer Alan İngilizce Öğretmenlerinin Sınıflarındaki Ortalama Öğrenci Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları*

| **Öğrenci Sayısı** | *f* | *%* |
|---|---|---|
| 15-20 | 10 | 8,8 |
| 21-30 | 42 | 37,2 |
| 31-40 | 57 | 50,4 |
| 41-50 | 4 | 3,5 |
| Toplam | 113 | 100,0 |

Tablo 9'da görüldüğü gibi, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin 42'si (%37,2) öğrenci sayılarının 21 ile 30 arasında olduğunu belirtirken; 57 öğretmen (%50,4) sınıflarındaki öğrenci mevcudunun 31 ile 40 arasında olduğunu belirtmektedir. 2018-2019 Eğitim Öğretim yılında Anadolu Liselerinin sınıf kontenjanı 30'dan 36'ya çıkarılmıştır. Okul türü frekansına baktığımızda bu 57 öğretmenin Anadolu Lisesinde çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 10

*Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenleri Değişkeninin Frekans ve Yüzde Dağılımları*

| **Mesleği Seçme Nedeni** | *f* | *%* |
|---|---|---|
| Aile baskısı | 4 | 3,5 |
| Öğretmenime duyduğum saygı | 3 | 2,7 |
| Üniversite sınav puanına göre | 21 | 18,6 |
| İsteyerek | 85 | 75,2 |
| Toplam | 113 | 100,0 |

Tablo 10'da görülebileceği gibi, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin 85'i (%75,2) İngilizce öğretmenliği mesleğini isteyerek seçtiklerini belirtmişler; 21 öğretmen (%18,6) ise öğretmenlik mesleğini üniversite sınav puanına göre seçtiklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 11

*Araştırma Kapsamındaki İngilizce Öğretmenlerinin Tekrar Bir Meslek Seçme Şansınız Olsa Aynı Mesleği Seçer Miydiniz Sorusuna Verdikleri Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları*

| **Tekrar Seçer miydiniz** | *f* | *%* |
|---|---|---|
| Evet | 60 | 53,1 |
| Kararsızım | 32 | 28,3 |
| Hayır | 21 | 18,6 |
| Toplam | 113 | 100,0 |

Tablo 11'de görüldüğü üzere, araştırma gurubunda yer alan öğretmenlerin "Tekrar Bir Meslek Seçme Şansınız Olsa Aynı Mesleği Seçer Miydiniz?" sorusuna verdikleri cevap yüzdeleri sevindirici görünmektedir.113 öğretmenden 60'ı (%53,1) evet derken; 32'si (%28,3) kararsız olduğunu; 21'i (%18,6) ise tekrar seçmeyeceğini belirtmiştir. Ancak kararsızlar ve hayır diyenler bir grupta değerlendirilirse çok da umut verici olmadığı sonucu çıkarılabilir.

**İngilizce Öğretmenlerinin MİDÖ maddelerinden aldıkları İş Doyum Ortalamaları**

İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesinde, 12'si içsel ve 8'i dışsal doyumu ölçmek üzere uygulanan 20 maddelik anket ile elde edilen puanların ortalaması temel alınmıştır. 5'li likert tipi ifadelerden oluşan ölçeğin değerlendirilmesinde aşağıdaki puan ve aralıklar kullanılmıştır;

| **Ortalama Puan** | **Katılma Düzeyi** |
|---|---|
| 1.00-1.80 | Hiç memnun değilim |
| 1.81-2.60 | Memnun değilim |
| 2.61-3.40 | Kararsızım |
| 3.41-4.20 | Memnunum |
| 4.21-5.00 | Çok memnunum |

Ölçekteki maddeler, araştırmaya katılan öğretmenler tarafından 'Hiç memnun değilim ile 'Çok memnunum' arasında değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılanların alt

boyutlar ve alt boyutları oluşturan maddelere ilişkin algılama düzeylerine ait ortalama puan ve standart sapma (SD) değerleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 12

*İngilizce Öğretmenlerinin Genel İş Doyumu: Maddelere Göre İçsel İş Doyumu ve Dışsal İş Doyum Ortalamaları*

| **Boyut** | $\bar{x}$ | SD |
|---|---|---|
| **Genel İş Doyumu** | **3,26** | **0,61** |
| **İçsel İş Doyumu** | **3,56** | **0,61** |
| **01** Beni her zaman meşgul etmesi bakımından | 3,30 | 0,94 |
| **02**Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından | 3,63 | 0,96 |
| **03**Arasıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından | 3,23 | 1,22 |
| **04**Toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından | 2,98 | 1,20 |
| **07**Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından | 3,97 | 0,90 |
| **08**Bana sürekli bir iş sağlaması bakımından | 4,26 | 0,68 |
| **09**Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından | 3,88 | 0,87 |
| **10**Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından | 3,78 | 0,87 |
| **11**Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından | 3,46 | 1,04 |
| **15**Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından | 3,40 | 1,10 |
| **16**İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi bakımından | 3,44 | 0,98 |
| **20**Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden | 3,38 | 1,02 |
| **Dışsal İş Doyumu** | **3,20** | **0 ,71** |
| **05** Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından | 2,94 | 1,18 |
| **06**Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından | 3,71 | ,97 |
| **12** İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından | 2,68 | 1,26 |
| **13** Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından | 2,64 | 1,20 |
| **14** İş içinde terfi olanağımın olması bakımından | 3,10 | 1,10 |
| **17** Çalışma şartları bakımından | 3,66 | ,95 |
| **18** Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşması açısından | 3,21 | 1,15 |
| **19** Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından | 3,69 | 0,99 |

Araştırmada yapılan analizlerle içsel iş doyumu ortalamasının ($\bar{x}$=3,56) "Memnunum"; dışsal iş doyumu ortalamasının ($\bar{x}$=3,20) "Kararsızım" düzeyinde; genel iş doyumu ortalamasının ise yine ($\bar{x}$=3,26) "Kararsızım" düzeyinde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin ölçekteki ifadeleri baz alındığında içsel doyum için en yüksek ortalama $\bar{x}$=4,26 ile "Bana sürekli bir iş sağlaması bakımından" ifadesi için "Çok memnunum", en düşük ortalama olarak $\bar{x}$=2,98 ile " Toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından" ifadesinde "Kararsızım" olarak ortaya çıkmıştır. Dışsal iş doyum ifadeleri incelendiğinde en yüksek değer $\bar{x}$=3,70 ile "Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından" "Memnunum" düzeyinde iken; en düşük değer $\bar{x}$=2,64 ile "Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından" neredeyse "Memnun değilim" düzeyindedir.

**İngilizce Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Göre İş Doyumlarına Ait Bulgular**

Bu bölümde araştırmaya gönüllülük esasına dayalı olarak katılan 113 öğretmenin iş doyumu ölçeğinden elde edilen puanlarının ortalamaları ile demografik değişkenlere göre anlamlı bir fark olup olmadığına ve anlamlı fark olan değişkenlerin hangilerinin arasında ilişkinin olduğuna yönelik analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Anlamlı farklılık bulunduğu durumlarda değişkenler Tukey post hoc testi ile ayrıntılandırılmaya çalışılmıştır. Hangi bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkinin olduğu yorumlanmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği'nde iş doyumu içsel ve dışsal iş doyumu olarak gruplandırılabilmektedir. Alt grup iş doyum düzeyleri, genel iş doyumunda anlamlı bir ilişkinin var olduğu durumlarda tablolar vasıtasıyla yorumlanacaktır. Herhangi bir ilişkinin tespit edilemediği demografik özelliklerde alt doyum düzeylerine de bakılmayacaktır.

Tablo 13

*İş Doyumu Ölçeği Genel Puanlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına İlişkin Bağımsız Değişken t Testi Sonuçları*

| Boyut | Cinsiyet | N | x̄ | SD | df | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Genel iş doyumu | Kadın | 76 | 3,39 | 0,60 | 111 | 0,661 | 0,51 |
| | Erkek | 37 | 3,47 | 0,62 | | | |
| içsel doyum | Kadın | 76 | 3,51 | 0,61 | 111 | 1,217 | 0,23 |
| | Erkek | 37 | 3,66 | 0,60 | | | |
| dışsal doyum | Kadın | 76 | 3,21 | 0,70 | 111 | 0,138 | 0,89 |
| | Erkek | 37 | 3,19 | 0,74 | | | |

p< .05

"İş doyumu ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?" sorusuna cevap t testi kullanılarak aranmıştır. Anlamlılık değeri p değerlerine bakıldığında 0,05'ten oldukça büyük çıktığı için cinsiyet ve iş doyumu arasında anlamlı bir fark olmadığını söyleyebiliriz. Grup istatistiklerinde kadınların genel iş doyum düzeyi ortalamalarının 3,39, erkeklerin ise 3,47 olduğu yine bir fark olmadığı görülmektedir.

Tablo 13'e göre kadın öğretmenlerin içsel iş doyumu ortalaması 3,51, erkeklerin 3,66'dır. Yapılan bağımsız gruplar t testi sonucuna göre, gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Buna göre kadın ve erkek öğretmenlerin içsel iş doyumunun birbirinden farklılaşmadığı söylenebilir.

İngilizce öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan t-testine bakıldığında öğretmenlerin cinsiyete göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı, ortalamalarının birbirine yakın oldukları bulunmuştur.

Tablo 14

*İngilizce Öğretmenlerinin Yaşa Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırması İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

| Boyut | Yaş | N | x̄ | SD | F | p | post-hoc Tukey |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Genel iş doyumu | 20-30(1) | 11 | 3,69 | 0,47 | 3,692 | 0,03 | _ |
| | 31-40(2) | 54 | 3,51 | 0,59 | | | |
| | 41-50(3) | 48 | 3,25 | 0,62 | | | |
| | Toplam | 113 | 3,42 | 0,61 | | | |

(Devam ediyor)

Tablo 14 (Devamı)

*İngilizce Öğretmenlerinin Yaşa Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırması İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

| Boyut | Yaş | N | x̄ | SD | F | p | post-hoc Tukey |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| İçsel doyum | 20-30 | 11 | 3,92 | 0,36 | 4,688 | 0,01 | 1-3 |
| | 31-40 | 54 | 3,64 | 0,58 | | | |
| | 41-50 | 48 | 3,38 | 0,64 | | | |
| | Toplam | 113 | 3,56 | 0,61 | | | |
| Dışsal doyum | 20-30 | 11 | 3,35 | 0,68 | 1,982 | 0,14 | – |
| | 31-40 | 54 | 3,31 | 0,73 | | | |
| | 41-50 | 48 | 3,05 | 0,68 | | | |
| | Toplam | 113 | 3,2 | 0,71 | | | |

Yaş grupları değişkeni ve iş doyumu arasında anlamlı bir fark var mıdır sorusuna bakıldığında oluşturulan 3 grup arasında iş doyum düzeylerinde farklılık olduğu; genel iş doyumu p değeri 0,02, içsel iş doyumu p değeri 0,01'e bakarak söylenebilir. İş doyumu ortalamalarına bakıldığında yaş arttıkça genel iş doyumu ve dışsal iş doyumu düzeyinin düştüğü görülmektedir. Genel İş doyum ortalaması 20-30 yaş aralığında 3,69; 31-40 yaş aralığında 3,51 iken bu oran 41-50 yaş aralığında 3,25'e düşmektedir.

Aynı sonuç hizmet yılı değişkeninde de görülmektedir. Öğretmenlerin hizmet yılı arttıkça iş doyum düzeyleri düşmektedir (Tablo 18). Hizmet yılı ve yaş bağımsız değişkenleri ile iş doyum düzeyleri arasında ters bir orantının olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Yukarıdaki tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. 51 ve üzeri yaş grubunda 1 kişi olduğu için bir alt gruba eklenerek farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Tukey çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Tablo 15

*İngilizce Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması-Post-hoc Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi*

| Boyut | Yaş | Yaş Değişkeni | Ortalamalar Farkı | p |
|---|---|---|---|---|
| Genel İş Doyumu | 20-30 | 31-40 | 0,18 | 0,62 |
| | | 41-50 | 0,44 | 0,07 |
| | 31-40 | 20-30 | -0,18 | 0,62 |
| | | 41-50 | 0,26 | 0,08 |
| | 41-50 | 20-30 | -0,44 | 0,07 |
| | | 31-40 | -0,26 | 0,08 |
| İçsel İş Doyumu | 20-30 | 31-40 | 0,28 | 0,33 |
| | | 41-50 | 0,53* | 0,02 |
| | 31-40 | 20-30 | -0,28 | 0,33 |
| | | 41-50 | 0,26 | 0,08 |
| | 41-50 | 20-30 | -0,53* | 0,02 |
| | | 31-40 | -0,26 | 0,08 |
| Dışsal İş Doyumu | 20-30 | 31-40 | 0,04 | 0,98 |
| | | 41-50 | 0,30 | 0,41 |
| | 31-40 | 20-30 | -0,04 | 0,98 |
| | | 41-50 | 0,26 | 0,16 |
| | 41-50 | 20-30 | -0,30 | 0,41 |
| | | 31-40 | -0,26 | 0,16 |

*Aralarında anlamlı fark olan grupları göstermektedir.

Ortaya çıkan sonuçlar ANOVA sonuçlarından farklı olarak sadece 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin içsel iş doyum düzeylerinin 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerden düşük olduğunu göstermiş (3<1) ve 20-30 yaş aralığındaki öğretmenler ile 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur.

Tablo 16

*İngilizce Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması-t testi*

| Boyut | Medeni Durum | N | $\bar{x}$ | SD | df | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Genel iş doyumu | Evli | 98 | 3,41 | 0,61 | 111 | 0,414 | 0,68 |
| | Bekar | 15 | 3,48 | 0,58 | | | |

P<,05

Araştırmaya katılan 113 öğretmenden 98'i evli geriye kalan 15 öğretmen ise bekar olduklarını belirtmişlerdir. Medeni durumları ve iş doyumları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını saptamak için yapılan t-testi sonucu çıkan p değeri 0,68'dir. Bu sonuca göre öğretmenlerin medeni durumları ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 17

*İngilizce Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması- t Testi*

| Boyut | Eğitim Durumu | N | x̄ | SD | df | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Genel iş doyumu | Lisans | 97 | 3,44 | 0,62 | 111 | 1,113 | 0,27 |
| | Lisans Üstü | 16 | 3,26 | 0,53 | | | |

P<,05

Eğitim durumu ve iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır sorusuna yapılan t testi sonucuna göre p değeri 0,27 bulunmuştur. Bu değer 0,05'ten oldukça büyüktür ve bu değere göre eğitim düzeyi ve iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Betimsel istatistikler kısmında ortaya çıkan grupların iş doyum ortalama değerlerinin de birbirine çok yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 18

*İngilizce Öğretmenlerinin Hizmet Yılı Değişkenine Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması- Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

| Boyut | Hizmet Yılı | N | x̄ | SD | F | p | Post-hoc Tukey |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| İş Doyumu | 0-5 yıl(1) | 15 | 3,88 | 0,59 | 3,970 | 0,005 | |
| | 6-11 yıl(2) | 17 | 3,56 | 0,63 | | | |
| | 12-17 yıl(3) | 39 | 3,38 | 0,44 | | | 1-3 |
| | 18-25 yıl(4) | 31 | 3,27 | 0,69 | | | 1-4 |
| | 26- üzeri yıl(5) | 11 | 3,1 | 0,56 | | | 1-5 |
| | Toplam | 113 | 3,42 | 0,61 | | | |

Hizmet yılı ve iş doyumu arasında bir ilişki olup olmadığına bakıldığında grupların homojenlik şartını yerine getirdiğini ve hizmet yılı ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Bulunan p değeri 0,005'dir başka bir deyişle 0,05'ten küçüktür. Hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğuna bakmak için post-hoc testlerinden Tukey testi uygulanmıştır. Daha tutarlı sonuçlar veren bu test varyansları eşit olan analizlerde kullanılır ("Scheffe' and Tukey Tests",2019).

Tablo 19

*İngilizce Öğretmenlerinin Görev Süresi Değişkenine Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması- Post-hoc Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi*

| **Hizmet yılı** | **Hizmet Yılı Değişkeni** | **Ortalamalar Farkı** | **p** |
|---|---|---|---|
| 0-5 yıl | 6-11 yıl | 0,32 | 0,54 |
| | 12-17 yıl | 0,50* | 0,04 |
| | 18-25 yıl | 0,60* | 0,01 |
| | 26- üzeri yıl | 0,77* | 0,00 |
| 6-11 yıl | 0-5 yıl | -0,32 | 0,54 |
| | 12-17 yıl | 0,19 | 0,81 |
| | 18-25 yıl | 0,29 | 0,47 |
| | 26- üzeri yıl | 0,46 | 0,25 |
| 12-17 yıl | 0-5 yıl | -0,50 | 0,04 |
| | 6-11 yıl | -0,18 | 0,81 |
| | 18-25 yıl | 0,10 | 0,94 |
| | 26- üzeri yıl | 0,27 | 0,64 |
| 18-25 yıl | 0-5 yıl | -0,60* | 0,01 |
| | 6-11 yıl | -0,29 | 0,47 |
| | 12-17 yıl | -0,10 | 0,94 |
| | 26- üzeri yıl | 0,17 | 0,92 |
| 26- üzeri yıl | 0-5 yıl | -0,77* | 0,01 |
| | 6-11 yıl | -0,46 | 0,25 |
| | 12-17 yıl | -0,27 | 0,64 |
| | 18-25 yıl | -0,17 | 0,92 |

*0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Hizmet yılı 0-5 yıl arasında olanların iş doyum düzeyleri ile 12-17 yıl, 18-25 ve 26 yıl ve üzeri kişiler arasında anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiş ancak 0-5 yıl ile 6-11 arasında hizmet yılı olanlar karşılaştırıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 20

*İngilizce Öğretmenlerinin Okul Türü Değişkenine Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması- Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

| Boyut | Okul türü | N | x̄ | SD | F | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| İş Doyumu | Diğer (Fen-Sosyalbilimler-Çok Programlı-Proje Fen İmam Hatip) | 12 | 3,58 | 0,39 | 1,67 | 0,18 |
| | Anadolu Lisesi | 57 | 3,3 | 0,67 | | |
| | Anadolu imam hatip Lisesi | 15 | 3,62 | 0,66 | | |
| | Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 29 | 3,48 | 0,5 | | |
| | Toplam | 113 | 3,42 | 0,61 | | |

Okul türü ve iş doyumu arasındaki farka bakıldığında ankete katılanların 57'sinin Anadolu Lisesi 29'unun Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde çalıştıklarını görülmektedir. Fen, Proje Fen İmam Hatip, Sosyal Bilimler ve Çok Programlı Liselerden sayıca az katılımcı olduğu için bir grupta birleştirilmiştir. ANOVA testi sonucunda p değeri 0,18 bulunmuş ve bu değere göre iş doyumu ve okul türü arasında anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 21

*İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Ders Yükü Değişkenine Göre Karşılaştırılması t Testi*

| Boyut | Haftalık Ders Yükü | N | x̄ | SD | df | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Genel iş doyumu | 20 saatten az | 42 | 3,57 | 0,59 | 111 | 2,12 | 0,04 |
| | 21-30 saat | 71 | 3,32 | 0,60 | | | |

Öğretmenlerin haftalık ders yükü ve iş doyumu arasında anlamlı bir fark var mıdır sorusu test edildiğinde çıkan p=0,04 değerine göre ders yükü ile iş doyumu arasında 20 saatten az derse giren öğretmenlerin lehine anlamlı fark olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 22

*İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Sınıflarındaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması- Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

| **Boyut** | **Öğrenci Sayısı** | **N** | **x̄** | **SD** | **F** | **p** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| İş Doyumu | 15-20/41-50 | 14 | 3,53 | 0,66 | 1,497 | 0,23 |
| | 21-30 | 42 | 3,51 | 0,62 | | |
| | 31-40 | 57 | 3,32 | 0,58 | | |
| | Toplam | 113 | 3,41 | 0,61 | | |

Öğretmenlerin girdiği sınıflardaki öğrenci sayıları ile iş doyumu ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakıldığında 2 den fazla kıyaslanılan grup olduğu için yine tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Anlamlılık değerine bakıldığında 0,23 çıktığı ve bu sonuca göre fark olmadığı söylenebilir. Çoklu karşılaştırma testleri post-hoc testlerinin sonuçları da yine fark olmadığını göstermektedir.

Tablo 23

*İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Öğretmenlik Seçme Nedeni Değişkenine Göre Karşılaştırılması- t Testi*

| **Boyut** | **Mesleği Seçme Nedeni** | **N** | **x̄** | **SD** | **df** | **t** | **p** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| İş Doyumu | Üniversite sınav puanına göre ve diğer sebepler | 28 | 3,19 | 0,49 | 111 | 2,32 | 0,02 |
| | İsteyerek | 85 | 3,49 | 0,63 | | | |

Öğretmenliği seçme nedeni değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark var mıdır sorusuna betimleyici testlerden t testi uygulandığında p değerinin 0,05'ten küçük olduğu saptanmış ve iş doyumu düzeylerinde farklılık olduğu bulunmuştur. İş doyumu ve öğretmenliği seçme nedeni arasında anlamlı bir fark vardır. Öğretmenliği seçme nedenlerine verilen cevaplara bakıldığında grupların sayı olarak birbirinden çok farklı olduğu görülmüş ve daha doğru analiz sonuçlarına ulaşabilmek için iki grupta birleştirme yoluna gidilmiştir.

Tablo 24

*İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Öğretmenlik Mesleğini Tekrar Seçer miydiniz Değişkenine Göre Karşılaştırılması - Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

| Boyut | Tekrar Seçer miydiniz | N | x̄ | SD | F | p | Post-hoc Tukey |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| İş Doyumu | Evet(1) | 60 | 3,61 | ,66 | 9,042 | 0,00 | |
| | Kararsızım(2) | 32 | 3,28 | ,47 | | | 1-2 |
| | Hayır(3) | 21 | 3,05 | ,41 | | | 1-3 |
| | Toplam | 113 | 3,42 | ,61 | | | |

Tekrar seçer miydiniz ve iş doyumu değişkenleri arasında yapılan ANOVA testine göre çıkan değerler 0,05 den büyüktür ve gruplar homojendir. Yeniden bir şans verilse tekrar aynı mesleği seçer miydiniz sorusuna "evet" , "karasızım" ve "hayır" cevaplarını vermiş olan kişilerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. ANOVA testi p değeri 0,00 bulunmuştur.

Tablo 25

*İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Öğretmenlik Mesleğini Tekrar Seçer Miydiniz Değişkenine Göre Karşılaştırılması – Çoklu Karşılaştırma TukeyTesti.*

| Tekrar Seçer miydiniz | | Ortalamalar Farkı | p |
|---|---|---|---|
| Evet | Kararsızım | 0,34* | 0,02 |
| | Hayır | 0,57* | 0,00 |
| Kararsızım | Evet | -0,34* | 0,02 |
| | Hayır | 0,23 | 0,31 |
| Hayır | Evet | -0,57* | 0,00 |
| | Kararsızım | -0,23 | 0,31 |

*0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Bu sonuca göre farklılıkların hangi gruplar arasında olduğu çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi kullanılarak bulunabilir. Evet diyenler ile hayır diyenler arasında 0,00 değerine bakılarak; evet diyenlerle kararsızım diyenler arasında 0,03 değerine bakılarak iş doyum düzeyleri arasında önemli bir fark olduğu görülmektedir. Buna karşın hayır diyenler ile kararsızım diyenler arasında 0,81 değerine bakıldığında iş doyum düzeylerinin farklılaşmadığı görülmektedir.

# BÖLÜM V

# SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

## Sonuç ve Tartışma

Eğitim kurumlarının amacı fikri hür, vicdanı hür, bilgiyle donatılmış, özgüveni olan, kendine ve topluma saygılı, üreten, gelişmeye, yeniliklere açık, dünya insanı olabilen, canlıları seven ve koruyan, kendini ifade edebilen, vicdanlı bireyler yetiştirmektir. Bu özelliklere sahip bireyleri yetiştiren öğretmenler her zaman örnek teşkil etmektedir. Bu bağlamda öğretmenlik mesleği diğer mesleklere göre çok daha fazla sorumluluk gerektirmektedir. Küreselleşen dünyada gelişen iletişim teknolojilerinin de etkisiyle sınırlar adeta yok olmuştur. Dil bilmek her geçen gün önem kazanmaktadır. Gelişmeleri takip edebilmek, gündemin gerisinde kalmamak ve farklı kültürlerle harmanlanabilmek için mümkün olduğunca her birey en azından kendini ifade edebilecek kadar dil bilmelidir.

Devlete bağlı lise düzeyinde okullarda çalışan İngilizce öğretmenlerinin iş doyumunun demografik faktörlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki görev süresi, çalışılan okul türü, haftalık ders yükü, sınıflarındaki öğrenci sayısı, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, yeniden bir meslek seçme şansı olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçip seçmeyecekleri) göre farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu araştırmanın sonuçları aşağıda özetlenmiş ve literatür de dikkate alınarak tartışılmıştır.

Araştırmaya katılan İngilizce öğretmenlerin demografik özellikleri şöyle özetlenebilir; 76'sı kadın, 37'si erkek;11 kişi 20-30,54 kişi 31-40,47 kişi 41-50 yaş aralığında iken sadece bir kişi 51 yaş üzerinde görülmektedir. Öğretmenlerin 98'i evli, 15'i bekar; 97'si (%85,8) lisans, 15'i (%13,3) yüksek lisans mezunu iken sadece biri doktora mezunudur. Çalışma yıllarına bakıldığında 12-17 yıl aralığında (%34,5) ve 18-25 yıl aralığındaki (%27,4) öğretmenlerin çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin 57'si Anadolu Lisesinde çalışırken, 29'u Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde,15'i Anadolu İmam Hatip Lisesinde geri kalanlar ise diğer okul türlerinde görev yapmaktadırlar. Haftalık ders yükü değişkeni açısından katılımcıların 36'sı 16-20 saat derse girerken, 71'i 21-30 saat, 6'sı da 15 ve daha az ders saatine sahiptir. Öğrenci sayısı açısından 42 öğretmen 21-30 aralığını işaretlerken, 57 öğretmen 31-40

aralığında öğrencileri olduğunu ifade etmiştir. Öğretmenlik mesleğini seçme nedeni frekanslarına bakıldığında sadece 3 öğretmen öğretmenine duyduğu saygıdan seçtiğini belirtirken, 21 (%18,6) öğretmen üniversite sınav puanına göre seçtiğini, 85 öğretmen (%75,2) de isteyerek seçtiğini ifade etmiştir. Tekrar aynı mesleği seçer miydiniz sorusuna 60 kişi (%53) evet derken, 32 kişi (%28,3) kararsızım, 21 kişi de (%18,6) hayır cevabını vermiştir.

İngilizce öğretmenlerinin "cinsiyet" değişkenine göre iş doyum düzeyleri incelendiğinde içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yapılan pek çok çalışma öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde cinsiyet faktörü açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığını göstermektedir. Birimoğlu (2015, s.61) cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koymuştur. Gençer (2004, s.43) de öğretmenlerde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığını neredeyse iş doyum düzeylerinin aynı olduğunu belirtmektedir. Yine Atila (2014, s.120) cinsiyet ve iş doyumu arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Tezcan (2010, s.52) vakıf ve devlet üniversitelerinde görev yapan yabancı diller İngilizce bölümü öğretim elemanlarının iş doyumu ve kuruma bağlılıklarının incelendiği çalışmasında öğretmenlerin içsel doyumlarında cinsiyet açısından farklılaşma bulunurken dışsal ve genel iş doyumu boyutunda anlamlı bir farklılaşma bulmamıştır. Ancak bazı araştırmalarda ise bu bulguların tam tersi sonuçlara ulaşılmıştır. Kumaş'ın 2008 yılında yaptığı çalışmada kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Çelik (2015, s.102) yaptığı çalışmada yine kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerini daha yüksek bulmuştur. 2013 yılında Ekşi'nin okutmanlar üzerinde yaptığı çalışmada kadınların içsel iş doyum düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu, ancak dışsal ve genel iş doyumlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İngilizce öğretmenlerinin iş doyum puanları "yaş" değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Dışsal doyumlarında farklılaşma olmazken, içsel ve genel iş doyumlarında farklılaşma ortaya çıkmaktadır. İş doyum düzeyleri yaş arttıkça düşmektedir. 20-30 yaş aralığında genel doyum ortalaması 3,69; 31-40 yaş aralığında 3,51 iken; 41-50 yaş aralığında 3,25'e düşmektedir. %57,5 öğretmenin iş doyum düzeyi memnunum, %42,5 öğretmenin ortalaması ise kararsızım değerindedir. Gençer'in (2004) farklı şehirlerden 2. kademe devlet okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özeliklerine göre genel iş doyumu ve program doyumu üzerine yaptığı çalışmada yaş değişkenine göre

iş doyumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde değiştiği bulunmuştur. 41 yaş üzeri öğretmenlerin iş doyumları 21-27 yaş aralığındaki öğretmenlerden oldukça yüksek bulunmuştur. Ekşi (2013, s.45) yaş değişkeninin iş doyumu üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak tersi sonuçlara ulaşılan çalışmalar da mevcuttur. Birimoğlu (2015) sınıf öğretmenlerinin kişilik özellikleriyle iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi adlı çalışmasında genel iş doyumu ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini ifade etmiştir. Tezcan (2010, s.56) çalışmasında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde yaş değişkeninin anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığını belirtmektedir. Usta'nın (2015) sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yaptığı araştırmasında yaşın iş doyumu üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı görülmektedir.

İngilizce öğretmenlerinin iş doyumları "medeni durum" değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu çalışmada ulaşılan sonuçlara benzer olarak 2015 yılında Birimoğlu'nun sınıf öğretmenlerinin iş doyumu üzerine yaptığı çalışmasında medeni durum değişkeninin içsel, dışsal ve genel iş doyumu üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yılmaz (2015) okul dönüşümünün öğretmenlerin iş doyumu ile ilişkisini araştırdığı çalışmasında medeni durum değişkeni ve iş doyumu arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığını belirtmektedir. Ancak Gençer (2004, s.43) medeni durum değişkeni ve iş doyumu arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu, evli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bekar ve dul olanlara oranla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Tezcan (2010, s.54) yaptığı çalışmada medeni durum, içsel doyumda anlamlı bir farklılaşmaya sebep olmazken; dışsal ve genel iş doyumunda anlamlı farka sebep olduğunu bulmuştur.

Eğitim durumu ve iş doyumu arasında anlamlı bir fark var mıdır sorusu için yapılan analizler anlamlı bir farkın olmadığını göstermiştir. Benzer sonuçlar başka araştırmalarda da elde edilmiştir. 2015 yılında Usta'nın sınıf öğretmenlerine uyguladığı iş doyumu ölçeğinde eğitim durumu ve iş doyumu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yılmaz (2015, s.42) yaptığı çalışmada iş doyumu ve eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Birimoğlu'nun (2015, s.71) çalışmasında öğretmenlerin iş doyum düzeyi eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Ekşi (2015, s.51) İngilizce okutmanlarının iş doyum düzeylerinin eğitim durumuna bağlı olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığını söylemektedir. Meral'in (2016, s.67) demografik faktörlerin iş tatmini üzerine etkisi; ortaokul öğretmenleri üzerine bir alan

araştırması yaptığı çalışmasında öğretmenlerin öğrenim durumuna göre iş tatmin algılarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır.

İngilizce öğretmenlerinin hizmet yılı değişkenine göre iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılaşmalar bulunmuştur. Yapılan Post-hoc çoklu karşılaştırma Tukey testi sonucuna göre 0-5 hizmet yılına sahip olan öğretmenler ile 18-25 yıl ve 26 ve üzeri yıl hizmet aralığındaki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. İş doyum ortalamalarına bakıldığında 0-5 hizmet yılına sahip öğretmenlerin 3,88; 6-11 hizmet yılına sahip olanların 3,56; 12-17 yıl 3,38 ortalamaya; 18-25 yıllık olanların 3,27; 26 ve üzeri hizmet yılına sahip olanların iş doyum düzeylerinin ise 3,10 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan hizmet yılı arttıkça öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düştüğü görülmektedir. Yıllar içerisinde İngilizce öğretmenlerinin beklentilerinin karşılanmadığı ve işlerinden duydukları memnuniyet düzeylerinin azaldığı görülmektedir. Ancak Yılmaz (2015) öğretim elemanlarına yaptığı araştırmasında hizmet süresi değişkeninin anlamlı farklılaşmaya neden olmadığını bulmuştur. Usta (2015, s.76) 223 öğretmenle yaptığı çalışmada kıdem ve iş doyumu arasında anlamlı bir fark yoktur sonucuna ulaşmıştır. Birimoğlu (2015, s.64) 402 öğretmenin katıldığı çalışmasında mesleki deneyim değişkenine göre iş doyum düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Gençer (2004, s.45) ise bu çalışmada çıkan sonucun tam tersi bir veri elde etmiştir. Öğretmenlerin iş doyum ortalama puanlarının iş deneyim yılları ile doğru orantılı olduğunu, kıdem arttıkça genel iş doyum düzeylerinin de arttığını ifade etmektedir. Ekşi (2013, s.52) kıdem değişkeninin iş doyumu üzerinde anlamlı farklılaşmaya neden olduğunu belirtmektedir. Tezcan (2010, s.58) bu çalışmadaki sonuçlara benzer sonuçlara ulaşmış, mesleki kıdeme göre İngilizce öğretim elemanlarının genel iş doyum puanlarında anlamlı farklılık olduğunu ve yapılan Post-hoc Scheffe testine göre meslekte yeni olan öğretmenlerin uzun yıllar çalışmış olanlara oranla iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu vurgulamıştır.

Çalışılan okul türü değişkenine göre İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Katılımcıların %57'si Anadolu Lisesinde; %29'u Teknik Meslek Anadolu Lisesinde; %14'ü de diğer okul türlerinde görev yapmaktadır. Adıgüzel (2010, s.69) devlet ve özel okullarda çalışan Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde okul statüsü değişkeninin etkisine bakıldığında özel okullarda çalışan öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulmuştur. Ekşi'nin (2013, s.42) devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan İngilizce okutmanlarının genel iş doyum

düzeylerini araştırdığı çalışmasında çalışılan okul türüne göre anlamlı farklılık saptanmıştır. 2015 yılında Tezcan, vakıf ve devlet üniversitelerindeki öğretim elemanları ile yaptığı iş doyum çalışmasında vakıf üniversitelerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin devlette çalışanlara göre daha yüksek olduğunu ve okul türünün anlamlı farklılaşmaya neden olduğunu belirtmiştir. Kumaş (2010, s.137) farklı okul türlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumları üzerine yaptığı araştırmasında kurum türüne göre iş doyum düzeylerinin anlamlı seviyede farklılık gösterdiğini belirtmektedir.

İngilizce öğretmenlerinin iş doyumları ders yükü değişkenine göre incelendiğinde haftalık ders yükü ve iş doyumu arasında anlamlı fark bulunmuştur. Ders saati değişkeni iki grupta toplanmış ve 20 saatten az derse giren öğretmenler 3,57 ortalama ile memnun; 21-30 saat derse giren öğretmenler ise 3,32 ortalama ile kararsızım düzeyinde çıkmıştır. Ancak Atila'nın (2014, s.120) 135 katılımcıya uyguladığı İngilizce okutman ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında ders yükü ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Sınıflardaki öğrenci sayısının öğretmenlerin İş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığına bakıldığında, anlamlılık değeri p= 0,23 bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir.

İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile öğretmenlik mesleğini seçme nedeni değişkeni incelendiğinde 0,02 değeriyle anlamlı farkın olduğu ortaya çıkmıştır. Katılan öğretmenlerin %75,2 isteyerek seçtiğini; %18,6'sı ise sınav puanına göre seçtiğini belirtmiştir. İş doyum ortalaması en yüksek çıkan grup doğru orantılı olarak isteyerek seçen öğretmenlerde çıkmıştır. Gençer (2004, s.47) ise öğretmenliği kendi tercihleri olarak seçen öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, şartlardan dolayı öğretmenliği seçenlere göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

"Öğretmenlik mesleğini tekrar seçer miydiniz ?" değişkenine göre İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine bakıldığında anlamlı farklılaşma olduğu p=0,00 değeri ile ortaya çıkmıştır. Yapılan çoklu karşılaştırma Tukey testine göre tekrar seçeceğini söyleyen öğretmenler ile hayır seçmem diyen öğretmenler arasında p=0,00 anlamlılık düzeyi tespit edilirken; yine evet diyenler ile kararsızım diyenler arasında p=0,02 düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur. Evet diyenlerin iş doyum düzeyleri 3,61 ortalamada başka bir deyişle "memnunum" düzeyinde iken; hayır diyenlerin ortalaması 3,05 "kararsızım" düzeyinde çıkmıştır. Adıgüzel (2010, s.84) Fen ve Teknoloji

öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğini bir yakınına veya öğrencisine tavsiye edip etmeyeceği değişkenine göre iş doyum düzeylerinde tavsiye eden öğretmenlerin lehine anlamlı fark bulmuştur. Demirel ve Koç Erdamar'ın (2009) Ankara ilinde 614 öğretmen üzerinde yaptıkları iş doyumu ve aile bağları arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada iş doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olan yeniden seçme şansı verilse öğretmenlik mesleğini tekrar seçer miydiniz değişkenine öğretmenlerin yarısından çoğu (%62,3) evet demiştir. 2009 yılında Sivas ilinde liselerde çalışan 482 öğretmene uygulanan çalışmada iş doyumu ve kişilik tipleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Beşli likert tipi ankette yer alan ifadelerden elde edilen sonuçlar düşündürücüdür; "Mesleğinizi başkalarına tavsiye eder misiniz?" ve " Dünyaya tekrar gelseniz aynı mesleği ister miydiniz?" sorularına "her zaman – hiç" değerlerinden "bazen" cevabı verilmiştir. Aynı şekilde "Başka bir işte çalışmak ister miydiniz?" ve "İşinizi hiç değiştirmeyi düşündünüz mü?" sorularına "sıklıkla" cevapları verilmiştir (Ayan ve Kocacık,2010).

İçsel doyum maddelerinden "toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi" maddesi öğretmenler tarafından iş doyum düzeyi bakımından $\bar{x}$= 2,98 ortalama ile en düşük değere sahiptir. Bu da öğretmenlik mesleğinin toplumdaki yerinin insanların gözünde oldukça düşmüş olduğunu ve öğretmenlerin kendilerine saygı duyulmadığını düşündüklerini göstermektedir.

Hindistan'ın Jharhand eyaletinde 2015 yılında özel okul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyumlarının araştırıldığı çalışmada belirtilenlerin bir kısmı sanki bizim ülkemizdeki anlayışı yansıtmaktadır: "Öğretmen, öğrencilerin geleceğinin mimarıdır. Toplumda genellikle en kötü ve yeteneksiz insanların bu mesleği seçiyormuş gibi olması bir talihsizliktir. Başka bir işte kendine yer bulamayan kişiler bu mesleğe girmekte ve istemeden de olsa bir milletin kaderinde rol oynamaktadır. Bu anlayışın en önemli sebebi ilk ve ortaokul öğretmenleri ihtiyaçlarını karşılamak için öğretmenlik dışında yarı zamanlı işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Yine öğretmenlik mesleği toplumda hak ettiği saygıyı görmemektedir. Statüleri doktorlardan, mühendislerden, avukatlardan, memurlardan hatta yarı okur-yazar tüccarlardan bile alt seviyededir. Öğretmenlik mesleği diğer mesleklerden farklı olarak kendini insanlara adamayı ve bağlılığı gerektirmektedir" (Ibrahimi ve Kumari, 2015).

En yüksek ortalamaya sahip olan içsel doyum maddesi; "bana sürekli bir iş sağlaması bakımından" ifadesinin $\bar{x}$=4,26 değeri öğretmenlerin çok memnun olduklarını

göstermektedir. TUİK (Türkiye İstatistik Kurumu) 2017 Ağustos raporunda işsizlik oranını %10,6 olarak açıklamıştır. Bu oran da öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde önemli bir etkiye sahip gibi görülmektedir.

Dışsal doyumda $\bar{x}$=2,63 ortalama ile "yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından" öğretmenlerin doyum düzeyleri "memnun değilim" düzeyine çok yakın bulunmuştur. Aynı şekilde "iş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması bakımından" memnuniyet düzeyleri sorulan öğretmenlerin $\bar{x}$=2,68 ortalama ile kararsızım düzeyinde ikinci en düşük iş doyum maddesi olduğu görülmektedir.

Çalışanlar, özelikle eğitim öğretim işini uygulayanlar olarak öğretmenler işleriyle ilgili, çalışmalarını etkileyecek konularda bilgi ve söz sahibi olmak ister. Bunun nedeni bir işi en iyi bilen, iyi yönlerini ve aksaklıklarını görebilen bizzat o işi yapan kişi olmasıdır. Verilecek kararın niteliğini arttırmak ve uygulanabilir çözümler üretmek isteniyorsa çalışanların karara katılması ve sorun yaratan nedenlerin ayrıntılı bir biçimde belirlenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte çalışanlar ile yönetimin ortak almış olduğu kararlar daha çok kişi tarafından benimsenerek desteklenmektedir (Adalı, 1986, s.61).

OECD tarafından yayınlanan "Eğitime bir bakış" raporuna göre Türkiye'de öğretmen maaşları ve öğrenci başına yapılan harcama, ortalamanın çok altında kalmaktadır (Güven, 2010). Bu da öğretmenlerin toplumsal saygınlığının belirlenmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır.

Farklı araştırmalarda benzer sonuçlar çıkmıştır. Altınkurt ve Yılmaz'ın (2011, s.72) ortaöğretim kurumlarında görev yapan 267 öğretmenden elde ettiği verilere göre katılımcılar en fazla iş güvencesi nedeniyle doyuma ulaşırken, aldıkları düşük maaş ve yaptığı iş karşılığında yeterince takdir edilmeme durumlarının öğretmenlerin iş doyum düzeylerini düşürdüğü belirtilmiştir. 2008-2009 Eğitim Öğretim yılında Muğla ilinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri üzerine yapılan araştırmada 149 öğretmenin %86,6'sı maaşlarını yetersiz bulurken, iş doyum düzeyleri ve aylık gelir durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (S. Can, Ş. Can ve Dalaman, 2010).

Dışsal iş doyum boyutunda "amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından" maddesi $\bar{x}$=3,70 ortalama ile en yüksek düzeyde çıkmıştır. Ancak yine idareciyle alakalı olan "amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından" maddesinin $\bar{x}$=2,93 çıkması tezat

oluşturmaktadır. Öğretmenler amirlerinin idare tarzından kararsız, karar verme yeteneklerinden memnun görünmektedir.

Öğretmenler eğitim öğretim hedeflerini gerçekleştirmek için öğrenciler, veliler, çalışma arkadaşları ve okul yönetimi gibi diğer üyelerle sürekli etkileşim içinde olmak zorundadır. Okul üyeleriyle nitelikli bir ilişki beraberinde iş doyumunu da getirir (Lortie, 2002).

Amerika'da öğretmen, öğrenci ve idarecilere uygulanan, kaliteli okulların temel özelliklerinin araştırıldığı bir çalışmada okul üyelerinin ilişkisinin önemi şöyle vurgulanmıştır: "Öğrenme ve öğretme; yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler ve aileler arasındaki ilişkilere dayanmaktadır. Bu ilişkiler ne kadar tatmin edici ve destekleyici ise o kadar etkili bir okul ortamı oluşur. En büyük zorluk aileleri çocuklarının eğitim sürecine katmaktır. Okulda öğrenci ne kadar desteklenirse desteklensin aile katılımı olmadan akademik başarıda ciddi yükselişler olmamaktadır."

İş doyumu düşük öğretmenlerin doyumsuzluk nedenleri; düşük ücret, okul idaresinin öğretmeni yeterince desteklememesi, çok fazla idari baskı, disiplin sorunları, ders materyali eksiği, öğretmene saygı eksiği, genel destek eksiği, kalabalık sınıflar, çok fazla iş yükü, öğretmenin otoritesini yok sayan veliler olarak sıralanmıştır.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttırmak için Amerika'daki bu çalışmada bazı çözüm önerileri de sunulmuştur; maddi teşvikler sağlamak, yeni öğretmenler için sürekli rehberlik ve danışmanlık desteği sunmak, uygulayacakları prensiplerin belirlenmesinde öğretmenlere de söz hakkı vermek, terfi olanakları sağlamak, günlük sınıf etkinlikleriyle ilgili mesleki eğitime daha fazla zaman ayrılması, tüm öğretmenler için iletişim ağı ve rehberlik fırsatları yaratmak öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu azaltacak ve kendilerini daha mutlu hissederek daha verimli olmalarına sebep olacaktır. (Fauth, Gravitch ve Markow, 2001).

Eğitim otoriteleri düşük mesleki gelişme problemi için öğretmenlerin workshoplara, hizmet içi eğitim programlarına katılmalarına fırsat yaratmalıdır. Öğretmen eğitimi veren kurumlar materyal geliştirme problemi için öğretmenlerin kendi destekleyici ders materyallerini üretmelerine rehberlik edebilirler. Kendi malzemelerini üretmek sürekli aynı konuyu öğretmekten kaynaklanan sıkılmışlık problemine de çözüm olabilir (Baleghızadeh ve Gordani, 2012).

Öğretmenlerin iş doyumu ve işten ayrılma eğilimleri, onların kuruma bağlılık duygusu, stres, tükenmişlik düzeyleri, ekstra rol davranışı ve işe yarıyor olma duygularıyla doğrudan bağlantılıdır. Bu nedenle iş doyumuna etki eden bu faktörlerin enine boyuna tartışılması gerekmektedir (Caprara, Barbaranelli, Borgogni ve Steca, 2003). Mesleğinde iyi olan öğretmenleri meslekte tutmak için, onları işten ayrılmaya iten faktörleri iyi anlamak gerekir. İşlerinden memnun olan çalışanlar kurumlarına karşı daha bağlıdırlar (Houtte ve Maele, 2012).

İşlerini yapmakta güçlük yaşamayan, görevlerini bağımsız bir şekilde yerine getirebilen, eşit ödüllendirildiğine inanan insanlar işlerinde kalmaya devam etmekte ve işlerinden doyum almaktadır. Öğretmenlik mesleği bazı yönlerden diğer mesleklerden farklıdır. Öğretmenler sınıflarını istedikleri gibi yönlendirmek için güçlü bir özerkliğe sahiptir. Günün büyük bir kısmında çalışma arkadaşlarından kopuk bir şekilde sınıflarında pek çok karmaşık beklentiyi karşılamak için çabalarlar. Çoğu insan tarafından özerklik olarak algılanan bu durum öğretmenler tarafından izolasyon olarak algılanır. Yaş, cinsiyet, gelir değişkenlerini çıkarttıktan sonra lise öğretmenlerinin iş doyumlarının kişisel yetenek ve becerileriyle doğrudan bağlantılı olduğu bulunmuştur (Chapman ve Lowther, 2001).

Öz yeterlilik ve iş doyumu arasında pozitif bir korelasyon bulunmuştur. Öğretmenlerin kendilerine olan güveni ne kadar artarsa iş doyumları da o derece artmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin öz yeterliliklerinin arttırılmasına yönelik hizmet içi çalışmalar yapılabilir. Üniversite ve okul işbirliği ile seminerler ve projeler düzenlenebilir (Cansoy, Parlar ve Türkoğlu, 2017).

Branş öğretmenleri genellikle konularında iyi bilgi birikimine sahipken, etkili davranış yönetiminde daha az donanımlı bir şekilde eğitim fakültelerinden mezun oluyorlar, bu da hizmet öncesi öğretmen eğitimi programlarının ciddi bir eksiği olarak karşımıza çıkmaktadır. Sınıfta olumlu bir öğrenme ortamı oluşturabilmek, öğretilecek konuya hakim olmak kadar önemlidir. Yapılan çalışma, davranış yönetiminde düşük öz yeterliliğin, düşük iş doyumu noktasında ve yüksek tükenmişlik düzeyi ve ardından işten ayrılmaya kadar giden süreçte ciddi bir risk faktörü olduğunu ortaya çıkarmıştır(Malinen ve Savolainen, 2016).

Çevrim içi veya çevrim dışı olarak destekleyici öğretmen uygulamalarını odak alan mesleki gelişim programları ile öğretmen yeterliliği arttırılabilir. Öğretmenlerin yeterince

doyuma ulaşabilmeleri ve sınıfta öğretmen gibi kalabilmeleri için gerekli atmosferi oluşturacak etmenleri tamamıyla anlamak gerekmektedir. Okul şartlarının iş doyumu üzerindeki etkisi önemlidir çünkü çalışma şartları değiştirilip geliştirilebilir ve böylece öğretmenlerin iş doyumları yükseltilebilir (M.J. Edinger ve S.K. Edinger, 2018).

Öğretmenlikte mesleki stres kaynakları yaygın olarak tanımlandığı gibi; aşırı iş yükü, görev karmaşası ve belirsizliği, öğretmenlik rolünün baskıları, yetersiz kaynaklar ve kötü çalışma koşulları, mesleki itibar eksikliği, düşük ücret, karar alma sürecine katılamama, etkili iletişim eksikliği, personel çatışması ve saldırgan, yaramaz öğrenciler olarak sıralanabilir. Bu stres kaynakları hedef alınarak öğretmenlerin sağlık ve iyi oluşlarına olumsuz etkileri azaltılabilir ( Der Doef ve Maes, 2002).

2008 den itibaren her 5 yılda bir, 34 ülkede yapılan Uluslararası Öğrenme ve Öğretme Anketi (TALIS-Teaching and Learning International Survey) çalışma koşulları ile öğretmenlerin işten ayrılma ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır (Sims, 2017). 2013 Uluslararası Öğrenme ve Öğretme anket sonuçları Finlandiya okullarında disiplin durumu ile ilgili olumlu sonuçlar vermemiştir. Kültürlerarası bulgular, kötü okul iklimi ve olumsuz öğrenci davranışlarının öğretmenlerde önemli derecede düşük iş doyumuna sebep olduğunu göstermektedir. 2013'te yapılan ankete göre öğretmenler arasındaki ve öğretmen öğrenci arasındaki olumlu ilişkiler ve okul kararlarında söz hakkına sahip olmak yüksek iş doyumuyla anlamlı derecede ilişkili bulunmuştur. Bu araştırmaya katılan 34 ülkenin 29'unda sınıflarında davranış bozukluğu olan öğrencilerin oranı arttıkça öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düştüğü gözlenmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin problemli öğrencilerle baş etme yöntemleri konusunda güçlü bir beceriye sahip olmaları gerekmektedir (OECD, 2014).

Gelişmiş ve sürekli gelişmekte olan Japonya'da göreve yeni başlayan öğretmenler ile görevinde ilk beş ve onuncu yıllarını tamamlayan öğretmenler zorunlu olarak mesleki gelişim programlarına dahil edilmektedir. Bilgi ve teknolojinin hızına yetişemediğimiz günümüzde böyle bir uygulamanın Türkiye'de de yapılması öğretmenin ve böylece de eğitim sistemimizin kalitesinin artması adına önem taşımaktadır. Belirli aralıklarla donanımlı, yaptığı işe hakim eğitmenler tarafından verilen eğitimlere katılmak yeni, farklı yöntem ve teknikleri öğrenmek ve uygulayabilmek açısından hayati öneme sahiptir (Bayram-Jacobs, 2012).

## Öneriler

### Uygulamaya Yönelik Öneriler

Bir toplumun gelişmesinde öğretmenlerin önemi yadsınamaz. Öğretmenlerin iş doyumlarının artması verimliliklerinin de artması anlamına gelmektedir. Toplumun geleceği olan çocukları ve gençleri emanet ettiğimiz öğretmenler ne kadar mutlu olursa bir o kadar mutlu, donanımlı nesiller yetişecektir. Yapılan akademik çalışmalar neticesinde elde edilen veriler esas alınarak öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttırıcı önlemler alınması yararlı olacaktır.

Araştırma online anket aracılığı ile yapılmıştır ancak MEB gibi resmi bir kurum tarafından yapılmadığı için katılım sınırlı kalmıştır. Okul müdürlükleri aracılığı ile tüm öğretmenlere ulaşmak daha kolay olacaktır. İnsanlar bireysel araştırmaları, yaşam koşuşturmaları içinde ekstra bir yük olarak görmekte, önemsememektedir. Gelişim üzerine sürekli çalışmalar yapılsa da bazı okul idarecileri; üniversite tarafından onaylanmış, İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Valilik oluru alınmış bir çalışmaya öğretmenlerin katılımını teşvik etmek yerine açık bir kapı bile bırakmamaktadır. Bu zihniyetin değişmesi için MEB'in yöneticilere yönelik bir çalışma yapması gelecekteki araştırmacıların işini kolaylaştıracaktır.

Araştırmada çalışmaya katılan İngilizce öğretmenlerinin dışsal ve genel iş doyum düzeyleri kararsızım seviyesinde çıkmıştır. Genel iş doyumu ortalamasını yükseltmek için dışsal doyum ile ilgili; alınan kararlara katılım, ücret, terfi olanakları, çalışanların birbirleriyle ilişkileri, idarecilerin yönetim tarzı gibi ortalamayı düşüren maddeler üzerinde önemle durulmalı ve iyileştirmeler yapılmalıdır.

Geleceğimizi şekillendiren, ülkenin gelişmesine katkıda bulunan öğretmenlere hak ettikleri saygınlık yeniden kazandırılmalı, buna yönelik tüm toplumsal alanlarda farkındalık çalışmaları yürütülmelidir.

Öğretmenlerin kafa yormaları gereken nasıl geçinecekleri değil, şu konuyu nasıl daha iyi öğretebilirim olmalıdır. Bunu sağlayabilmek için maaş ve ücretlerinde önemli seviyede artış yapılmalıdır. Öğrencilerin dikkatlerini toplayarak aynı anda sıkmadan bir şeyler öğretebilmek oldukça yorucu ve yıpratıcı bir iştir. Diğer meslek grupları ile aynı zorlukta değerlendirilmemelidir. Öğretmenlik mesleği için de bazı mesleklerde olduğu gibi yıpranma tazminatı getirilmelidir.

Okul içinde yapılacak eğitim öğretim uygulamalarında öğretmenlerin de fikirlerinin alınması hem uygulamanın daha etkin ve verimli yürütülmesine, hem de öğretmenlerin kendilerini daha değerli hissedip iş doyum düzeylerinin artmasına sebep olacaktır. Öğretmenler işi bizzat yapanlar olduğu için aksaklıkları da en iyi, en ayrıntılı biçimde görüp yaşayanlardır bu nedenle eğitim öğretim işi ile ilgili karar alma sürecine dahil edilerek fikirleri alınmalıdır.

Okul İdarecileri daha donanımlı, iletişim kurmada iyi, nitelikli ve mesleki birikime sahip öğretmenlerden seçilmelidir. Yöneticilerin yeterlilik düzeyi öğretmenlerin de iş doyum düzeylerini olumlu yönde etkileyecektir.

Ülkemizde alanlarında iyi olarak bilinen öğretmenlerin devlet okullarından özel okullara kayması söz konusudur. Bunun için önlemler alınabilir. Öğretmenlik mesleği özendirici sosyal imkanlarla daha cazip hale getirilebilir.

Öğretmenlere hizmet öncesi ve hizmet içi programlar yardımıyla problemli öğrenci davranışlarını önleyebilecek ve baş edebilecek sağlam bir yeterliliğin kazandırılması gerekmektedir.

Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşması ifadesi kararsızım düzeyinde çıkmıştır. Okul idareleri öğretmenlerin kaynaşması ve paylaşımlarının artması için etkinlikler düzenleyerek daha olumlu bir çalışma ortamı oluşturmalıdır. Kişilerarası ilişkileri geliştirmek amacıyla insan ilişkileri ve iletişim konulu seminerler düzenlenebilir.

Haftalık iş yükü öğretmenlerin iş doyumlarında önemli bir etken olarak bulunmuştur. Düzenlemeler yeniden yapılarak haftalık 21 saat üst sınır olarak ayarlanmalıdır.

İngilizce öğretmenlerinin mesleki gelişimleri için İngilizce konuşulan ülkelere dönem dönem gönderilerek yerinde farklı ülke uygulamalarını görmeleri ve dillerini pratik yapmaları sağlanmalıdır.

Hizmet içi mesleki gelişim seminerlerini verenlerin niteliği arttırılmalı veya alanlarında uzman kişilerden faydalanılarak her öğretmenin eşit sıklıkta katılımına fırsat verilecek şekilde planlamalar yapılmalıdır.

**Araştırmacılara Yönelik Öneriler**

Elde edilen sonuçlar araştırmadan araştırmaya farklılık gösterebilmektedir. Bu çalışma Muğla ilinde çalışan İngilizce öğretmenleriyle sınırlı olması nedeniyle öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi adına daha kapsamlı ve evreni yansıtan sonuçlar elde etmek için daha geniş örneklem gruplarına ulaşılması gerekmektedir. MEB desteği ile tüm Türkiye genelinde online anket yoluyla İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri belirlenerek çözüm önerileri geliştirilebilir.

Kıdem ve yaş arttıkça iş doyum düzeyinin düştüğü yapılan analizler ile ortaya çıkmıştır. Çalışma yılı arttıkça iş doyum düzeyinin düşmesine sebep olan faktörleri araştıran bir çalışma yapılabilir.

Farklı ülkelerdeki İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile Türkiye'deki İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri karşılaştırılarak eğitim sisteminin geliştirilmesi için öneriler sunulabilir.

Bu araştırmada liselerde çalışan İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri incelenmiştir. Ortaokul ve ilkokullarda çalışan İngilizce öğretmenlerinin iş doyumları araştırılarak karşılaştırma yapılabilir.

Öğretmenler kendilerini saygın hissetmediklerini ifade etmişlerdir Öğretmenleri bu şekilde düşünmeye iten nedenleri araştıran bir çalışma yapılabilir.

# KAYNAKLAR


Adalı, S. (1986). *Katılmalı Yönetim*. İstanbul: Türk Dünyası Araştırmalar Yayınları.

Adıgüzel, Z. (2010). *İlköğretim Okullarında Çalışan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmini*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Akdemir, A. (2004). *Temel İşletmecilik Bilgileri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Akıncı, Z. (2001). *Turizm Sektöründe İş Görenin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Aksu, N. (2012). İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi Examining The Job Satisfaction Levels With Some Demographic Factors. *Polis Bilimleri Dergisi*,14 (1).

Aksungur, A. (2009). *Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim Ve Araştırma Hastanesi'nde Çalışan Ebe Ve Hemşirelerin İş Doyumu Ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aladağ, E., Feyzioğlu,B., Kiremit,H.Ö. ve Koruklu, N. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 119 – 137.

Alagözlü, N. (2017). Türkiye'de İngilizce Öğretmeni Yetiştirme Sorunları. *Türkbilig*, 34, 241-247.

Alanoğlu, M. ve Demirtaş, Z. (2015). Öğretmenlerin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 16 (2), 83-100.

Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K.(2011). Ortaöğretim Okullarında Değerlerle Yönetim, Örgütsel Adalet Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Sakarya University Journal Of Education*, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,65-73.

Altunoğlu, A. E. ve Karaman, F. (2007). Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(1), 109-120.

Arıkanlı, A. ve Ulubaş, B. (2004). *Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları.* Ankara:Tarım ve Köyişleri Bakanlığı. https://ecitydoc.com/download/ynetim-et-ve-st-kurumu_pdf (4.5.2019).

Aslan, H. (2006). *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı Ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467.

Aşkar, P. ve Erden, M. (1987). Öğretmen Adaylarının Mesleğe Yönelik Tutumları. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 121, 8-11.

Atay,D. (2004).İngilizce Öğretmenlerinin Öğretim Stratejileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*.1,99-108.

Atila, E. (2014). *The relationship between burnout and job satisfaction levels of English teachers and instructors: Ankara Case*. (Yüksek Lisans Tezi).Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yabancı Diller Anabilim Dalı, Çanakkale.

Ayan, S. ve Kocacık, F. (2010). The relation between the level of job satisfaction and types of personality in high school teachers. *Australian Journal Of Teacher Education*,35,1.

Aybay, E., Barut, C., Gürkan, H. ve Ünsel, O. (2017). Demografik Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bitlis İli Turizm Sektörü Çalışanları Uygulaması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 13-157.

Balcı, B., Öner. M. ve Yenihan, B. (2016).İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Yıl 4,4(1).

Baleghızadeh, S. ve Gordani, Y. (2012). Motivation and quality of work life among secondary school EFT teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 37,7.

Başaran, İ.E.(2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ekinoks Yayınları.

Baycan A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. (Unpublished master's thesis). Boğaziçi Üniversitesi SBE, İstanbul.

Bayraktaroğlu, S. (2012). "Neden Yabancı Dil Eğitiminde Başarılı Olamıyoruz?. Türkiye'de Yabancı Dil Eğitiminde Eğilim Ne Olmalı?". 12 – 13 Kasım 2012. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngiliz Dili Eğitimi Anabilim Dalı 1. Yabancı Dil Eğitimi Çalıştayı Bildirileri*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.

Bayram Jacobs, D. (2012). Japonya'da Fen ve Fizik Öğretmenlerinin Mesleki Gelişimi ve Mesleki Gelişimde Japon Yaklaşımı: Ders Araştırması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 45(2), 33-54.

Baysal, C. ve Tekarslan, E. (1996). *İşletmeler İçin Davranış Bilimleri.* 2. Baskı. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.

Beste-Çevik, D.B., Perkmen, S. ve Alkan, M. (2012). Müzik Öğretmeni Adaylarının Mesleklerinden Beklentileri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*,1(1), 41-45.

Birimoğlu, B. (2015). *Sınıf Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul İli Kadıköy İlçesi Örneği*.(Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Brekelmans, M.,Tartwijk, J.,Veldman, I. & Wubbels,T. (2013). Job satisfaction and teacher-student relationships across the teaching career: four case studies. *Teacher and Teacher Education*. 32,55-65.

Bulduklu, Y., Gökçe, G. ve Şahin, A. (2002). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. https://dergipark.org.tr/download/article-file/289116 (4.5.2019).

Can, H. ve Kavuncubaşı, Ş. (2005). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi.* Ankara: Siyasal Kitabevi.

Can, S., Can, Ş. ve Dalaman, O. (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Çeşitli Faktörlere Göre İş Doyum Düzeyleri (Muğla İli Örneği). Selçuk Üniversitesi. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi,*30,299-311.

Cansoy, R., Parlar, H. ve Türkoğlu, M.E. (2017). Examining relationship between teachers' self-efficacy and job satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*,5(5),765-772.

Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, I. & Steca, P. (2003). Efficacy believes as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology.*

Celep, C. (2003). Ortaöğretimdeki Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri. *2000'li Yıllarda Lise Eğitimine Çağdaş Yaklaşımlar Sempozyumu*, s.239-252. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi.

Chapman,D.W. & Lowther, M.A.(2001). Teachers' satisfaction with teaching. *The Journal of Educational Research*.75,Issue.4.

Cunningham, W.G. (1983). Teacher burnout. Solutions for the 1980's. A review of the litrature. *The Urban Review*,15.

Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çelik, G. (2015). *Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kafkas Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Kars.

Davis, K. (1988). *İşletmelerde İnsan Davranışı. Örgütsel Davranış*. (K. Tosun, Çev.), İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, Yayın No. 199.

Demirel ve Koç Erdamar, (2009). Examining the relationship between job satisfaction and family ties of turkish primary school teachers.World Conference on Educational Sciences.*Procedia Social and Behavioral Sciences*,1,2211-2217.

Demirel ve Koç Erdamar, (2016). Job and life satisfaction of teachers and the conflicts they experience at work and at home. *Journal of Education and Training Studies*,4 (6),s.164.

Demirel, Ö. (2003). *Yabancı Dil Öğretimi*. İstanbul : Pegem Yayıncılık.

Demirel, Ö. (2016). *Yabancı Dil Öğretimi, Dil Pasaportu, Dil Biyografisi, Dil Dosyası.* 9. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.

Der Doef, M.V. & Maes, S. (2002). Teacher specific quality of work versus general quality of work assessment: a comparison of their validity regarding burnout, (psycho)somatic well-being and job satisfaction. *Anxiety, Stress and Coping*,15(4), 327-344.

Diri, M. S. (2015). *Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi (Aydın İli Örneği).*(Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Aydın.

Dost, T.M. ve Cenkseven, F. (2008). Öğretim Elemanlarının Sosyodemografik Değişkenlere ve Üniversitelerini Değerlendirmelerine Göre İş Doyumları. *Eğitim ve Bilim*, 33(148).

Edinger, M.J. & Edinger, S.K.(2018). Improving teacher job satisfaction: the roles of social capital, teacher efficacy and support. *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*,152(8).

Edvardsson, B. & Gustavsson Bengt O. (2003). Quality in the work environment: a prerequisite for success ın new service development. *Managing Service Quality*, 13(2),148–163.

Ekinci, T., Özkaya, M. ve Yakın, V.(2008). Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi: Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*,15(1).Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa.

Elbirlik, M. (2008). *Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan İngilizce Okutmanlarının İş Doyumu-Örgütsel Bağlılık İlişkisi.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ekşi, E. L. (2013). *Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki İngilizce Okutmanların İş Doyumu.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi ). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.

Er, K. O. (2006). Evaluation of English Curricula in 4th and 5th Grade Primary Schools. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 39 (2), 1-25. http://dergipark.gov.tr/download/article-file/509095 (2.10.2018)

Eren, E. (2008). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi.* İstanbul: Beta Yayınları.

Eskicumalı, A. (2003). Eğitim ve Toplumsal Değişme: Türkiye'nin Değişim Sürecinde Eğitimin Rolü. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*. 19(2).

Evans, V. & Johnson, D. J. (1990). The relationship of principals' leadership behaviour and teachers' job satisfaction and job-related stress. *Journal of Instructional Psychology*, 17(1),11-19.

Fauth, S., Gravitch, D. & Markow, D.(2001).The American teacher. Key elements of quality schools. *A Survey of Teachers, Students and Principals*.

Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10 (23). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İstatistik Bölümü, Eskişehir.

Filtvedt, R. E. (2015). *Motivation and job satisfaction. Does Herzberg's "two-factor" theory apply to knowledge workers of today?* (Master's thesis). Norwegian University of Life Sciences, Faculty of Social Sciences School of Economics and Business.

Gençer, E.T. (2004). *The Overall Job Satisfaction And The Curriculum Satisfaction Of The Teachers At The Second Cycle Of Public Elementary Schools.* A Thesis Submitted To The Graduate School Of Social Sciences. Middle East Technical University, Ankara.

Gergin, B. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Çorum İli Örneği).* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ghiselli, R. F., Lalopa, J. M. & Bai, B. (2001). Job satisfaction, life satisfaction and turnover intent: among food service managers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42 (2), 28-37.

Gülay, H.E. (2006). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İli Örneği)*.(Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Güven, D. (2010).Profesyonel Bir Meslek Olarak Türkiye'de Öğretmenlik. *Boğaziçi Üniversitesi Dergisi,*27(18).

Hodgetts, R. M. (1999). *Yönetim: Teori, Süreç ve Uygulama* (C. Çetin ve E. Can Mutlu, Çev.).2. Baskı, İstanbul: Der Yayınları.

Hong,T. & Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: the mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73–94. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/30419/2/MPRA_paper_30419.pdf (4.5.2019).

Houtte, D.V.& Maele, D.V. (2012). The role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: do years of experience make a difference? *The Journal of Teaching and Teacher Education*,28,879-889.

Ibrahimi, F. & Kumari, A. (2015).Gender difference in job satisfaction among private school teachers. *Indian Journal of Health and Wellbeing*,6(9).

Işıkhan, V. (1996). Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü. İş Doyumları. *Verimlilik Dergisi*. Cilt:1 Ankara: MPM Yayınları.

Izgar, H. (2000). *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Bornout) Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Johnson, S. M. & Birkeland, S. (2003). Pursuing a "sense of success": new teacher explain their career decisions. *American Educational Research Journal*, 40(3), 581-617.

Kalaycı, Ş. (2006). Faktör Analizi. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Keser, A. (2005). İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4(7), 77-95. http://calismatoplum.org/sayi7/makale4.pdf (2.10.2018).

Kılıç, N. (2015). Öğretmenin Önemi. *Terme Bilgi Gazetesi*. http://www.termebilgigazetesi.com/kose-yazilari/ogretmenin-onemi-892.html (20.3.2019)

Koçel, T. (2003). İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon, *Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*. (9. Basım), İstanbul: Beta Yayınları.

Konuk, M. (2006). *İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi-Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Kumaş, V. (2008). *Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri İle Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Kuruüzüm, A. ve Çelik, N. (2005). İkinci Mertebe Faktör Modeli İle Öğretmen İş Doyumunu Belirleyen Faktörlerin Analizi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (H. U. Journal of Education), 29, 137-146.

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress directions for future research. *Educational Review*, 53,27-35.

Lambası, S. (2018). Öğretmenin Önemi. *Milliyet.* http://blog.milliyet.com.tr/ogretmenin-onemi/Blog/?BlogNo=597655 (5.5.2019).

Lawler, E.E. (1973). *Motivation in work organizations*. California: Brooks/Cole Publishing Company.

Locke, E. (1983). Nature and causes of job satisfaction" *Handbook Of Industrial and Organizational Psychology*. (ed) Durnette, John Wiley and Sons, USA.

Lortie, D.C. (2002). *Schoolteacher: a sociological study* (2nd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.

Luthans, F. (2008). *Organizational behavior*. (11th. Ed.), Mc Graw-Hill International Edition, New York: The Mc Graw Hill Companies, Inc.

Maehr, M., Smith, J. & Midgley, C. (1990). *Teacher commitment and job satisfaction*. The National Center for School Leadership. University of İllinois at Urbana-Champaign.

Malinen,O.P. & Savolainen,H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: a longitudinal study. *Teaching and Teacher Education Journal*,60,144-152.

McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. Harvard University D Van Nostrand Company. New York. https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=mdp.39015003646802; view=1up;seq=201 (5.5.2019)

McKenna, Eugene F. (1987). Psychology in business. *Theory and Applications*. London.

McShane, S.L. & Von Glinow, M.A. (2000). Organizational behavior. *Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. (5th ed.), s.108. New York.

Meral, Ü. (2016). *Demografik Faktörlerin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Alan Araştırması (Gaziantep İli Nizip İlçesi).* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Gaziantep.

Miner, John B. (1992). *Industrial organizational psychology*. New-York: McGraw Hill.

Msuya, O.V. (2016). Exploring level of job satisfaction among teachers in public secondary schools in Tanzania. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*,8(2), 9-16.

Nemati, S. K. & Redmond, B. F. (2016, September 6). *Expectancy theory.* Work attitudes and job motivation home. Retrieved from https://wikispaces. psu.edu/display/PSYCH484/4.+Expectancy+Theory

Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2014).*TALIS 2013 Results: An International Perspective On Teaching and Learning*. Paris, France: OECD Publishing. https://read.oecd-ilibrary.org/education/a-teachers-guide-to-talis-2013_9789264216075-en#page11

Özbek, R., Kahyaoğlu M. ve Özgen, N. (2007). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 9(2), 221-232

Özel, S. (2016). *Denizli İlinde İlkokullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi.* (Tezsiz Yüksek Lisans Projesi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Özkalp, E. (2001). *Örgütsel Davranış.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Özkan, R. (2005). Birey ve Toplum Gelişiminde Öğretmenlik Mesleğinin Önemi. MEB. *Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*. (166). https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/166/index3-ozkan.htm (15.4.2019).

Peck, B. J. (2002). A high School principal's challenge: toward work environments that enhance new teacher satisfaction and retention. (Unpublished doctoral dissertation). University of Wisconsin, Madison.

Rajan, D. (2015). *Motivation and job satisfaction: a study of pharmacists in private hospitals*. Department of Management Studies. Mangochi, Malawi.

Robbins, S.P. (2000). *Managing today*. New Jersey: Prentice Hall.

Sarıbay, B , Sarıbay, E. (2016). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle Olan İlişkisinin Parametrik Olmayan İstatistiksel Yöntemler ve Faktör Analizi İle İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*,Yıl:4,(30),580-603.

Saylan, T. (2008). *Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması.* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Sertçe, S. (2003). *Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Sezici, E. (2008). *Motivasyon. İşletme Beceri Grup Çalışması*. K. M. Ekici ve T. Z. Şahım (Editörler). s.178-184. Ankara: Savaş Yayınları.

Scheffe' and Tukey tests.(2019,September). Retrieved from https://people.richland.edu/james/lecture/m170/ch13-dif.html

Sims, S. (2017). TALIS 2013: Working conditions, teacher job satisfaction and retention. Statistical working paper. Education Datalab. https://dera.ioe.ac.uk/30448/1/TALIS_2013_Evidence_on_Working_Conditions_Teacher_Job_Satisfaction_and_Retention_Nov_2017.pdf (5.4.2019).

Skaalvik, E.M. & Skaalvik,S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*,67,152-160.

Spector, P. (1996). *Industrial and organizational psychology: research and practice.* USA: John Wiley&Sons Inc.

Sun, H.Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlik Tezi). Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Ankara.

Şahal, E. (2005). *Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesinde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri.* (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147).

Tezcan, F. (2010). *Vakıf Ve Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Yabancı Diller İngilizce Bölümü Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Ve Kuruma Bağlılıklarının İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.

Toker, B. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerinde Bir Çalışma. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 2 (6), 591-614.

Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1) , 92-107.

Topaloğlu, T. (2019). *Motivasyon Teorileri*. https://www.e- motivasyon.net/ beklenti-kurami-expectancy-theory.html (10.4.2019).

Tümgan, C. (2007). *Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve İş Tatmini*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni.(2017). *İşgücü İstatistikleri*, Ağustos 2017,Sayı:24633.
www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24633 (15.04.2019).

Usta, N. (2015). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Demografik Faktörler Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. (Ankara İli Çubuk İlçesi Uygulaması). (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi ve Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.

Vieira, J.A.C.(2005).Skill mismatches and job satisfaction. *Economic Letters*,89,39-47.

Vroom, V. H. (1964).*Work and motivation*. New York: Wiley.

Yaman, İ. (2018).Türkiye'de İngilizce Öğrenmek: Zorluklar ve Fırsatlar. *Rumeli Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, 11,161-175.

Yavaş, T. (2007). *Kırsal Alanda ve Kent Merkezinde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu.*(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elazığ.

Yılmaz, F. (2015). *Çalışanların İş Tatminlerinin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 277-394.

# EKLER

## EK 1. Öğretmenlerin Kişisel Bilgi Formu

**Değerli Öğretmenim,**

Bu anket : " İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi" konulu tez çalışması için hazırlanmıştır. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikte olup elde edilecek bilgiler bilimsel veri amaçlı kullanılacaktır ve kesinlikle gizli tutulacaktır.

İngilizce öğretmenlik mesleğinin gelişmesine yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden **teşekkür eder saygılarımı sunarım**.

**KADEM KÖKSAL**
Ankara Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

**Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz**

**1.Cinsiyetiniz ?**

( ) Kadın ( ) Erkek

**2. Yaş Grubunuz ?**

( ) 20-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51 ve üzeri

**3. Medeni Durumunuz ?**

( ) Evli ( ) Bekar

**4. Eğitim Durumunuz ?**

( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

**5. Meslekteki Görev Süreniz ?**

( ) 0-5 yıl ( ) 6-11 yıl ( ) 12-17 yıl ( ) 18-25 yıl ( ) 26 yıl ve Üzeri

**6. Çalıştığınız Okul Türü ?**

( ) Fen Lisesi ( ) Anadolu Lisesi ( ) Sosyal Bilimler Lisesi

( ) Anadolu İmam Hatip Lisesi ( ) Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

( ) Çok Programlı Anadolu Lisesi ( ) Proje Fen Anadolu İmam Hatip Lisesi

**7. Haftalık Ders Yükünüz ?**

( ) 15 ve altı saat ( ) 16- 20 saat ( ) 21- 30 saat

**8. Sınıfınızdaki Öğrenci Sayısı ?**

( ) 15 – 20 ( ) 21 – 30 ( ) 31 -40 ( ) 41 – 50

**9. Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeniniz ?**

( ) İsteyerek ( ) Üniversite sınav puanına gore ( ) Aile baskısı

( ) Mesleki saygınlık ( ) Öğretmenime duyduğum saygı

**10. Yeniden bir meslek seçme şansınız olsa öğretmenlik mesleğini tekrar seçer miydiniz ?**

( ) Evet ( ) Kararsızım ( ) Hayır

## EK 2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

| Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği ( X) ile işaretleyiniz. | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Sorular** | Hiç Memnun Değilim | Memnun Değilim | Kararsızım | Memnunum | Çok Memnunum |
| 1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından | | | | | |
| 2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından | | | | | |
| 3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından | | | | | |
| 4. Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını vermesi bakımından | | | | | |
| 5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından | | | | | |
| 6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından | | | | | |
| 7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından | | | | | |
| 8. Bana sürekli bir iş sağlaması bakımından | | | | | |
| 9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından | | | | | |
| 10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından | | | | | |
| 11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından | | | | | |
| 12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından | | | | | |
| 13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından | | | | | |
| 14. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından | | | | | |
| 15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından | | | | | |
| 16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından | | | | | |
| 17. Çalışma şartları bakımından | | | | | |
| 18. Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşması açısından | | | | | |
| 19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından | | | | | |
| 20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden | | | | | |

## EK 3. Etik Kurul Onayı

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ**
**SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU**
**KARAR ÖRNEĞİ**

| | |
|---|---|
| **Karar Tarihi** | **: 08/04/2019** |
| **Toplantı Sayısı** | **: 04** |
| **Karar Sayısı** | **: 113** |

**113-** Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Kadem Köksal**'ın "İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi" başlıklı tezi ile ilgili 03/12/2018 tarih ve 14/196 sayılı karar doğrultusunda yaptığı düzeltmeler Kurulumuzca incelendi.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Kadem Köksal**'ın "İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi" başlıklı tezinin, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIDIR
08/04/2019

Prof. Dr. Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

## EK 4. İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni

T.C.
MUĞLA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 70004082-605.01-E.21849521 15.11.2018
Konu : İzin

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Entstitü Sekreterliği Öğrenci İşleri)

İlgi :a)Valilik Makamının 14/11/2018 tarihli ve 21815500 sayılı Makam Oluru.
b)31/10/2018 tarihli ve 4605 sayılı yazınız.

Ankara Üniversitesi Eğitim Programlari Anabilim Dalı Eğitimde Program Geliştirme tezli yüksek yisans programı öğrencisi Kadem KÖKSAL'ın İlimiz Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı (**resmi**) Anadolu Lisesi, Fen Lisesi, Güzel Sanatlar Lisesi, Spor Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, Anadolu İmam Hatip Lisesi, Mesleki ve Teknik Anadolu LİsesI ve Çok Programlı Anadolu Lisesi İngilizce öğretmenlerine uygulaması talebi ile ilgili ilgi (a) Makam Oluru yazımız ekinde gönderilmektedir.

Gereğini arz ederim.

İbrahim GÖK
Müdür a.
İl Milli Eğitim Şube Müdürü

EKLER:
1-İlgi (a) Makam Oluru (1 sayfa)
2-Araştırma değerlendirme formu (1 sayfa)

Adres:
Elektronik Ağ:
e-posta:

Bilgi için:
Tel:
Faks:

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden ab4c-98f7-32ce-9211-006c kodu ile teyit edilebilir.

## EK 5. Muğla Valiliği Araştırma Olur İzni

T.C.
MUĞLA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 70004082-605.01-E.21815500 14/11/2018
Konu :İzin Talebi

VALİLİK MAKAMINA

İlgi :a)Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 31/10/2018 tarihli ve 4605 sayılı yazısı.
b)22/08/2017 tarihli ve 35558626 sayılı Makam Oluru.

İlimiz Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı (**resmi**) Anadolu Lisesi, Fen Lisesi, Güzel Sanatlar Lisesi, Spor Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, Anadolu İmam Hatip Lisesi, Mesleki ve Teknik Anadolu LİSesi ve Çok Programlı Anadolu Lisesi İngilizce öğretmenlerine uygulama talebi ile ilgili ilgi (a) yazı ve ekleri yazımız ekinde sunulmaktadır.

Bu nedenle, Bakanlığımızın 22/08/2017 tarihli ve 12607291 sayılı yazısı (2017/25 No'lu GENELGE) doğrultusunda ve ilgi (b) makam onayı ile oluşturulan komisyonun uygun görüşüyle, Kadem KÖKSAL'ın **"İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi "** konulu çalışmasını;

**2018-2019 Eğitim Öğretim yılında ve eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde, kurum müdürünün uygun gördüğü bir zamanda;**İlimiz Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı (**resmi**) Anadolu Lisesi, Fen Lisesi, Güzel Sanatlar Lisesi, Spor Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, Anadolu İmam Hatip Lisesi, Mesleki ve Teknik Anadolu LİSesi ve Çok Programlı Anadolu Lisesi İngilizce öğretmenlerine uygulaması, Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Pervin TÖRE
İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR
14/11/2018

Rıza DALAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Adres: Muğla İl Milli Eğitim Müdürlüğü Menteşe/MUĞLA
ElektronikAğ: http://mugla.meb.gov.tr
e-posta: arge48@meb.gov.tr

Ayrıntılı *Bilgi için: ARGE*
Tel: 0 (252) 280 48 24-25

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 92e2-3aa0-3302-8998-875e kodu ile teyit edilebilir.

## BENZERLİK BİLDİRİMİ

**"İngilizce Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi"** başlıklı tezimin ana bölümü (ön bölüm, kaynaklar ve ekler hariç) Turnitin İntihali Engelleme Programı aracılığıyla incelenmiş ve ilgili rapor danışmanım tarafından da kontrol edilmiştir. Kontrol sırasında (1) "Beş sözcükten daha az olan benzeşmeler" (2) "Kaynaklar" (3) "Doğrudan Alıntılar" dışarıda tutulmuştur. Benzerlik kontrolüne ilişkin rapordan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

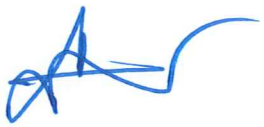
| | |
|---|---|
| **Rapor Tarihi** | :28 Temmuz 2019 |
| **Gönderim Numarası** | :1155609642 |
| **Sayfa Sayısı** | 88 |
| **Sözcük Sayısı** | :15070 |
| **Karakter Sayısı** | :105076 |
| **Benzerlik Oranı** | :% 10 |
| **Savunma Tarihi** | : 02/09/2019 |

Yukarıda belirtilen sonuçları gösteren Turnitin İntihali Engelleme Programı'na ilişkin orijinal raporu, sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmaksızın bu beyanım ekinde Enstitüye teslim ettiğimi, tezimin %10'dan fazla benzerlik oranı içerdiğinin belirlenmesi durumunda, bundan doğabilecek tüm yasal sorumluluğu kabul ettiğimi bildirir, saygılarımı sunarım.

**Öğrencinin Adı Soyadı:** Kadem Köksal

**Tarih:** 28 Temmuz 2019

**İmza:**



## ÖZGEÇMİŞ

**Kişisel Bilgiler**

**Adı ve Soyadı :Kadem Köksal**

**E-Posta Adresi : kademkoksal@gmail.com**

**İş Deneyimi :**

| Unvan | Görev Yeri | Yıl |
|---|---|---|
| Öğretmen | Atlıoğlu İlköğretim Okulu | 2000-2002 |
| Öğretmen | Mamak Lisesi | 2002-2004 |
| Öğretmen | Cebeci Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 2004-2007 |
| Öğretmen | Tuzluçayır Anadolu Lisesi | 2007-2010 |
| Öğretmen | Fethiye Mehmet Erdoğan Anadolu Lisesi | 2010- |

**Akademik Bilgiler**

**Öğrenim Durumu:**

| Derece | Bölüm/Program | Üniversite | Yıl |
|---|---|---|---|
| Lisans | Yabancı Diller İngilizce Öğretmenliği | Gazi Üniversitesi | 1999 |