

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ
(ESKİŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ)
SERDAR SURADA
(Yüksek Lisans Tezi)
Eskişehir, 2015**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ
(ESKİŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ)**

Serdar SURADA

**T.C.
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**İşletme Anabilim Dalı
İşletme Bilim Dalı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Eskişehir
2015**

T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTİSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Serdar SURADA tarafından hazırlanan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Eskişehir İli Örneği) başlıklı bu çalışma 27.05.2015 tarihinde Eskişehir Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddesi uyarınca yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak, Jürimiz tarafından İşletme Anabilim/İşletme Bilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan Prof. Dr. Emel ŐIKLAR

Üye Prof. Dr. Nuray GİRGİNER
(Danışman)

Üye Doç. Dr. Kürşat YENİLMEZ

ONAY
.../.../2015

Doç. Dr. Hasan Hüseyin ADALIOĞLU
Enstitü Müdürü

27/05/2015

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi hükümlerine göre hazırlandığını; bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmanın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Eskişehir Osmangazi Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla taranmasını kabul ettiğimi ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim. Yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması halinde ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Serdar SURADA

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ (ESKİŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ)

SURADA, Serdar
Yüksek Lisans-2015
İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Nuray GİRGINER

Bu çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin genel iş doyumları ile iş doyumlarını etkileyen faktörleri (boyutları) belirleyerek, çeşitli demografik özelliklere bağlı olarak bu faktörler açısından farklılıkları ortaya koymaktır. Bu bağlamda, Eskişehir il merkezindeki devlet ilkokullarında çalışan 401 sınıf öğretmeninden anket yoluyla elde edilen verilere açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır.

AFA sonucunda belirlenen, sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen *yönetim, iletişim ve toplum beklentisi, meslek seçiminden memnuniyet, çalışma koşulları, geçim sıkıntısı, ödenti, toplumda saygınlık ve mesleğe uygunluk* boyutlarının, yapılan DFA ile uygun bir yapısal model oluşturduğu belirlenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyumları *orta düzeyde* bulunmuştur. *İletişim ve toplum beklentisi* boyutunda *çok yüksek*; *yönetim, meslek seçiminden memnuniyet, mesleğe uygunluk* boyutlarında *yüksek*; *çalışma koşulları, geçim sıkıntısı, toplumda saygınlık* boyutlarında *orta*; *ödenti* boyutunda ise *çok düşük* bulunmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, görev süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermiştir. Her bir boyuta ait iş doyumları demografik özelliklere göre incelendiğinde; *meslek seçiminden memnuniyet* boyutunda yaş ve görev süresi, *çalışma koşulları* boyutunda

cinsiyet, *ödenti* boyutunda cinsiyet ve eğitim durumu, *mesleğe uygunluk* boyutunda ise görev süresine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

ABSTRACT

THE JOB SATISFACTION LEVELS OF CLASSROOM TEACHERS (CASE STUDY OF ESKISEHIR)

SURADA, Serdar

Master Degree-2015

Department of Business Administration

Adviser: Prof. Dr. Nuray GIRGINER

The purpose of this study is to determine the work satisfaction and the factors that affect the work satisfaction of classroom teachers, and then to represent the discrepancies in terms of these factors in relation with various demographic properties. In this respect, explanatory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) have been applied to the data obtained via survey on 401 classroom teachers working in public primary schools located in Eskisehir city centre.

The factors *management, communication and society expectation, satisfaction of career choice, working conditions, hardship, payment, dignity and job suitability* which are identified as results of EFA, and which affect the work satisfaction of classroom teachers, are found to constitute a structural model in agreement with CFA.

The general work satisfaction of the classroom teachers are found to be at *medium level*. The satisfaction levels of the teachers are found to be at *very high* for *communication and society expectation*, *high* for the *management, satisfaction of career choice and job suitability*, *medium* for *working conditions, hardship and dignity*, and *very low* for *payments*.

The general work satisfaction levels of classroom teachers have shown significant difference in relation to tenure. When work satisfaction for every factor is investigated according to demographic properties,

significant differences are found on *the satisfaction of career choice* according to age and tenure, on *working conditions* according to gender, on *payment* according to gender and educational status, and on *job suitability* according to tenure.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	v
ABSTRACT	vii
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
EKLER LİSTESİ	xvi
KISALTMALAR LİSTESİ	xvii
ÖNSÖZ	xviii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM ÖĞRETMENLİK VE İŞ DOYUMU

1.1. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ	4
1.1.1. Öğretmenlik Mesleğinin Önemi	7
1.1.2. Öğretmenin Görev ve Rollerini	9
1.2. İŞ DOYUMU	13
1.2.1. İş Doyumunun Önemi	14
1.2.2. İş Doyumunun ve Doyumsuzluğunun Sonuçları	16
1.3. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDE İŞ DOYUMU	20
1.4. ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	22
1.4.1. Çevresel (Örgütsel) Faktörler	22
1.4.2. Bireysel (Demografik) Faktörler	25
1.5. ÖĞRETMENLERDE İŞ DOYUMSUZLUĞUNUN ETKİLERİ	28

İKİNCİ BÖLÜM
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARI İLE İLGİLİ YAPILAN
ARAŞTIRMALAR

2.1. YURTİÇİNDE YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	30
2.2. YURTDIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ESKİŞEHİR İL MERKEZİNDE GÖREV YAPAN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR
UYGULAMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	45
3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	46
3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	46
3.4. VERİ TOPLAMA ARACININ HAZIRLANMASI VE UYGULANMASI.....	47
3.5. ÖĞRETMENLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ.....	49
3.6. VERİLERİN ANALİZİ.....	50
3.6.1. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonuçları.....	51
3.6.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları.....	57
3.7. KARŞILAŞTIRMA ANALİZLERİ.....	61
3.7.1. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Boyutlarına Göre İş Doyum Düzeylelerinin Analizi.....	62
3.7.1.1. Sınıf Öğretmenlerinin “Yönetim” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri.....	64
3.7.1.2. Sınıf Öğretmenlerinin “İletişim ve Toplum Beklentisi” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri.....	65
3.7.1.3. Sınıf Öğretmenlerinin “Meslek Seçiminden Memnuniyet” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri.....	66

3.7.1.4. Sınıf Öğretmenlerinin “Çalışma Koşulları” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri.....	66
3.7.1.5. Sınıf Öğretmenlerinin “Geçim Sıkıntısı” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri.....	67
3.7.1.6. Sınıf Öğretmenlerinin “Ödenti” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri.....	68
3.7.1.7. Sınıf Öğretmenlerinin “Toplumda Saygınlık” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri.....	69
3.7.1.8. Sınıf Öğretmenlerinin “Mesleğe Uygunluk” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri.....	70
3.7.2. Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Göre İş Doyumlarının Analizi.....	71
3.7.2.1. Cinsiyete Göre Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Analizi.....	71
3.7.2.2. Yaşa Göre Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Analizi.....	74
3.7.2.3. Görev Süresine Göre Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Analizi.....	77
3.7.2.4. Eğitim Durumuna Göre Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Analizi.....	80
3.7.2.5. Medeni Duruma Göre Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Analizi.....	84
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	86
KAYNAKÇA.....	94
EKLER.....	105

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Eskişehir İl Merkezinde Görevli Sınıf Öğretmenlerinin İlçelere ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	46
Tablo 2: Dağıtılan, Geri Alınan ve Değerlendirmeye Tabi Tutulan Anket Sayıları.....	48
Tablo 3: Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....	49
Tablo 4: SÖİDÖ (36 Değişkenli) Modeline İlişkin AFA Sonuçları.....	52
Tablo 5: SÖİDÖ Modeli (8 Faktörlü 28 Değişkenli) AFA Sonuçları.....	55
Tablo 6: Çok Boyutlu (8 Faktörlü 28 Değişkenli) SÖİDÖ Modelinin DFA Sonuçları.....	57
Tablo 7: Çok Boyutlu SÖİDÖ İçin Uygunluk Ölçüleri.....	60
Tablo 8: Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri.....	63
Tablo 9: Sınıf Öğretmenlerinin “Yönetim” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri.....	64
Tablo 10: Sınıf Öğretmenlerinin “İletişim ve Toplum Beklentisi” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri.....	65
Tablo 11: Sınıf Öğretmenlerinin “Meslek Seçiminden Memnuniyet” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri.....	66
Tablo 12: Sınıf Öğretmenlerinin “Çalışma Koşulları” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri.....	67
Tablo 13: Sınıf Öğretmenlerinin “Geçim Sıkıntısı” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri.....	68
Tablo 14: Sınıf Öğretmenlerinin “Ödenti” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri.....	68
Tablo 15: Sınıf Öğretmenlerinin “Toplumda Saygınlık” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri.....	69

Tablo 16: Sınıf Öğretmenlerinin “Mesleğe Uygunluk” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri.....	70
Tablo 17: Cinsiyete Göre Sınıf Öğretmenlerinin Genel İş Doyum Düzeyleri.....	71
Tablo 18: Cinsiyete Göre İş Doyumunun Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları.....	72
Tablo 19: Cinsiyete Göre İş Doyum Boyutlarının Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları.....	72
Tablo 20: Yaşa Göre Sınıf Öğretmenlerinin Genel İş Doyum Düzeyleri.....	74
Tablo 21: Yaşa Göre İş Doyumunun ANOVA Sonuçları.....	74
Tablo 22: Yaşa Göre İş Doyum Boyutlarının ANOVA Sonuçları.....	75
Tablo 23: Yaşa Göre “Meslek Seçiminden Memnuniyet” Boyutu İçin Tukey Testi Sonuçları.....	76
Tablo 24: Görev Süresine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Genel İş Doyum Düzeyleri.....	77
Tablo 25: Görev Süresine Göre İş Doyumunun ANOVA Sonuçları.....	77
Tablo 26: Görev Süresine Göre Tukey Testi Sonuçları.....	78
Tablo 27: Görev Süresine Göre İş Doyum Boyutlarının ANOVA Sonuçları.....	78
Tablo 28: Görev Süresine Göre “Meslek Seçiminden Memnuniyet” ve “Mesleğe Uygunluk” Boyutları İçin Tukey Testi Sonuçları.....	79
Tablo 29: Eğitim Durumuna Göre Sınıf Öğretmenlerinin Genel İş Doyum Düzeyleri.....	80
Tablo 30: Eğitim Durumuna Göre İş Doyumunun ANOVA Sonuçları.....	81
Tablo 31: Eğitim Durumuna Göre İş Doyum Boyutlarının ANOVA Sonuçları.....	81
Tablo 32: Eğitim Durumuna Göre “Meslek Seçiminden Memnuniyet” ve “Ödenti” Boyutları İçin Tukey Testi Sonuçları.....	82

Tablo 33: Medeni Duruma Göre Sınıf Öğretmenlerinin Genel İş Doyum Düzeyleri	84
Tablo 34: Medeni Duruma Göre İş Doyumunun Bağımsız Örneklemeler t Testi Sonuçları	84
Tablo 35: Medeni Duruma Göre İş Doyum Boyutlarının Bağımsız Örneklemeler t Testi Sonuçları	85

ŒEKİLLER LİSTESİ

Œekil 1: SÖİDÖ'nin Çok Boyutlu Ölçüm Modelinin Path Grafiği.....59

EKLER LİSTESİ

Ek 1: Veri Toplama Aracı (Anket Formu).....	105
Ek 2: Anket Uygulama Çalışması İzin Onayının Tıpkıçekimi.....	108
Ek 3: 8 Faktörlü 28 Değişkenli SÖİDÖ.....	109

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AFA	: Açıklayıcı faktör analizi
DFA	: Doğrulayıcı faktör analizi
LISREL	: Linear Structural Relations
ort.	: Ortalama
SÖİDÖ	: Sınıf Öğretmeni İş Doyum Ölçeği
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
ss	: Standart sapma
s.	: Sayfa
top.	: Toplam
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri

ÖNSÖZ

Öncelikli olarak bu çalışmanın hazırlanmasında, bana yol gösteren ve her türlü desteği veren, tez danışmanım, sayın hocam Prof. Dr. Nuray GİRGINER'e teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Lisansüstü eğitimim süresince gerekli yardımlarını benden esirgemeyen mesai arkadaşlarıma ve ihtiyacım olduğunda gerekli müsaadeleri bana tanıyan amirlerime sevgi ve saygılarımı sunarım.

Ayrıca; şimdiye kadar bana destek olan ve bundan sonra da olacağına inandığım sevgili eşime ve bu süre zarfında yeterli vakit ayıramadığım biricik oğluma, sabır ve anlayışlarından dolayı yürekten teşekkür ederim.

Bu çalışma bireysel görüşü yansıtmakta olup, Türk Silahlı Kuvvetleri'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.

Serdar SURADA

27/05/2015

GİRİŞ

İnsanoğlu, yaşamı boyunca ihtiyaçlarını karşılamak adına sürekli olarak davranışlarını şekillendirmiştir. Öncelikle açlık ve susuzluk gibi en temel fiziksel ihtiyaçlarını, daha sonra da güvenlik ve barınma gibi ihtiyaçlarını karşılama yoluna gitmiştir. Toplu yaşama kültürünün gelişmesiyle beraber birey, bu gereksinimlerini gidermekle yetinmeyerek, ait olma, topluluk içerisinde kabul görme, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gibi sosyal ve duygusal beklentiler içerisine girmiştir.

Zaman içerisinde sanayi toplumunun gelişmesi, teknolojinin ilerleyerek dünyanın küresel bir boyut kazanması ve bunun sonucunda yoğun bir rekabet ortamının oluşmasıyla birlikte iş yaşamı, hayatta daha önemli bir yer tutmaya başlamıştır. En temel ihtiyaçlarını karşılamak ve kaliteli yaşam sürmek isteyen bir birey, yaşamında 25-30 yıl gibi bir srenin günlük ortalama 8-10 saatini işyerinde geçirmektedir. Bu nedenle bir bireyin yaşamında mutlu olabilmesi için öncelikle yaptığı işten ve çalıştığı ortamdaki keyif alması gerekmektedir. Dolayısıyla işini seven ve işinden memnun olan bir bireyin günlük yaşamında da olumlu duygulara sahip olması beklenir. Kişinin iş doyumunu sağlaması, fiziksel ve psikolojik sağlığı açısından da önemli bir yer tutmaktadır.

Çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıkları sadece kişinin kendisi için değil, çalıştığı işletme açısından da önemlidir. Sağlığı yerinde ve işinden memnun olan çalışanlar, işletmenin amacına ulaşmasında en başta katkıyı sağlayacak olanlardır. Bu nedenle iş hayatında çalışanların işlerinden sağladıkları doyumun hangi düzeyde ve hangi faktörlerin etkisiyle gerçekleştiğinin bilinmesi önemlidir.

Özellikle eğitim kurumlarında çalışanların iş doyumunu sağlamaları ayrı bir önem taşımaktadır. Bu sektörde hizmet alanların memnuniyeti, hizmet verenlerin mutluluğuna bağlı olduğundan, öğretmenlerin iş doyumsuzluğu yaşamaları hizmet alan tüm toplumu olumsuz anlamda etkileyebilecektir. İşinde doyumsuzluk yaşayan bir öğretmen, bundan dolayı olumsuz tavırlar sergilerse geri dönülmesi zor olan hatalar yapabilir. İnsan eğitiminde yapılacak hatalar sadece eğitilen bireye yansımakla kalmayacak, toplumsal anlamda da olumsuz yansımalara neden olabilecektir.

Sınıf öğretmenlerinin, ilköğretimin birinci kademesinde eğitim ve öğretim görevlerini yerine getirirken, diğer öğretmenlerden farklı olarak işlerini daha hoşgörü ve sabırla yürütmeleri gerekmektedir. İlk kez okula başlayan ve böylelikle toplu yaşama adım atan 6-7 yaşındaki küçük bireylerle karşı karşıya gelmektedirler. Onları geleceğe hazırlama, temel bilgi ve becerileri öğretme, ülkesine ve milletine faydalı birer bireyler olmaları doğrultusunda yetiştirme gibi önemli görevlere sahiptirler.

Öğretmenlerin, özellikle sınıf öğretmenlerinin yaptıkları görevleri nedeniyle iş doyumunu sağlamaları, eğitim sisteminin olumlu yönde ilerlemesi adına göz ardı edilmemesi gereken bir konudur. İş doyumunu yüksek olan bir sınıf öğretmeni işine ve mesleğine daha fazla özen göstererek geleceğimizin aktörleri olan çocuklarımızın daha donanımlı olmalarında önemli katkılar sağlayabileceklerdir. Dolayısıyla sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının hangi düzeyde olduğu ve hangi faktörlerden etkilendiklerinin bilinmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Yapılacak araştırmaların bulgularına göre, hem yönetim kademesi hem de öğretmenler kendilerinden kaynaklanan sorunları görebilecek, ayrıca kendilerinin yapmaları gereken hususlar hakkında bilgi sahibi olabileceklerdir.

Konunun önemi literatürde pek çok çalışmanın yapılmasına neden olmuştur. Araştırmacılar tarafından özellikle öğretmenlerin branşlarına göre iş doyumları incelenmiştir. Son 10-15 yıllık süre içerisinde konuyla ilgili çalışmaların sayısında artış olduğu gözlenmektedir. Çalışmaların önemli bir kısmının bulgularında, öğretmenlerin iş doyumlarının orta seviyelerde olduğu

dikkat çekmektedir. Zaman içerisinde doyum seviyelerinde dikkate değer oranda artış ya da azalış olmadığı görülmektedir. Bazı çalışmalarda ise öğretmenlerin iş doyumlarının yetersiz olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Yapılan literatür incelemesinde, zaman içerisinde değişen şartların dikkate alınarak öğretmenlerin iş doyumlarının belirlenmesinde kullanılan ölçeklerin geliştirilmesi, ayrıca kullanılan ölçüm modellerinin yapısal olarak geçerliliğinin test edilmesi hususunda eksiklik olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, konuyla ilgili olarak son yıllarda doğrulayıcı faktör analizi yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmada, Eskişehir'deki sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile iş doyumlarını etkilediği düşünülen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. 401 sınıf öğretmenin oluşturduğu örneklemin seçiminde küme örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Veri toplama aracı olarak, literatürdeki mevcut iş doyum ölçeklerinden uyarlanan anket kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemek için açıklayıcı faktör analizi (AFA), değişkenler arasında belirlenen ilişkinin ve elde edilen faktörlerin yapısal model olarak geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada öncelikle; öğretmenlik mesleği, iş doyum kavramı, öğretmenliğin iş doyum ile ilişkisi, öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen faktörler ve iş doyumsuzluğunun öğretmenlere olan etkileri hakkında bilgiler verilmiştir. Daha sonra konuyla ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılan bazı araştırmaların bulguları açıklanmıştır. Uygulama bölümünde ise Eskişehir il merkezi devlet ilkokullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının belirlenmesine yönelik araştırma yer almıştır. Yapılan analizlerden elde edilen bulgular ışığında, konunun tarafları için faydalı olabilecek önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖĞRETMENLİK VE İŞ DOYUMU

1.1. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ

Eğitim, insanın bütün hayatını kuşatan, okuldan önce ailede başlayan, okulla devam eden, aile ve okul dışında iş yaşamında, ömür boyu her yerde ve her zaman devam eden bir kavramdır. Eğitimin amaçlarından birisi, insanın doğuştan sahip olduğu bazı yetenekleri ortaya çıkarmak ve geliştirmektir. Bu yönüyle verilecek eğitimin onu iyi yönde geliştirmesi beklenir. Eğitim, kısaca bir etkileme süreci olarak tanımlanırsa, insanı belli yönde etkileyerek, sonuçta olumsuz etkenlerden etkilenmemesini öğretmektir (Şişman, 2004: 4).

Eğitim sistemlerinin temel amacı ise o ülkenin nitelikli insan gücünü yetiştirmek ve yurttaşlarına vatandaşlık eğitimini vermektir. Bunu gerçekleştirebilmek için her eğitim sistemi yetiştireceği insan modelini, sahip olduğu eğitim felsefesi ve insan gücü politikası ışığında saptayarak, eğitim etkinliklerini bu amaca göre düzenlemektedir (Karagözoğlu, 2003: 10-12).

Eğitim sistemlerinin başlıca öğelerini öğrenciler, öğretmenler, eğitim programı, eğitim uzmanları, eğitim teknolojisi, yöneticiler, fiziki ve finansal kaynaklar oluşturmaktadır (Şişman, 2004: 5). Bunlar içerisinde en temel ve vazgeçilmez öge ise öğretmendir. Öğretmen; okul ve sınıf ortamını canlandıran, öğretim için uygun ilginç ve zevkli bir duruma getiren kişi; bir bilgiyi veya beceriyi başkalarına öğretme işini meslek edinmiş ve bunu planlı, programlı ve hepsinden önemlisi bilimsel bir biçimde gerçekleştiren bir mesleğin üyesidir (Yılman, 1994: 12). Başka bir tanımda ise öğretmen; resmi ve özel bir eğitim kurumunda çocukların veya gençlerin öğrenme yaşantılarına rehberlik etmek veya bu amaçla yetiştirilmiş ve yön vermekle görevlendirilmiş kimse olarak belirtilmiştir (Duman, 1991: 6).

Öğretmenin değerlendirilmesinde bilgi, kişilik, çevreye uyum, çevre kalkınmasına katılma, halkla ilişkiler gibi ölçütler de kullanılmaktadır (Çelikten ve Can, 2003: 255). Mühendisini, doktorunu, avukatını, öğretmenini, askerini, polisini, şoförünü, kısacası toplumun her kesiminde hizmet veren insan gücünü yetiştirenler hep öğretmenlerdir. Ülkelerin kaderlerinde öğretmenler çok önemli roller oynamaktadır. Bir ülkenin kalkınmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanmasında, bireylerin sosyalleşmesi ve toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılmasında öğretmenlerin başrolü oynamaları beklenmektedir (Özden, 1999: 9).

Günümüzde hala birçok kişi belli bir konuda bilgi beceriye sahip olan kişilerin öğretmen olabileceğine inanmaktadırlar. Oysa eğitimin bir bilim olarak ortaya çıkması ve gelişmesiyle birlikte öğretmenlik meslek bilgisi önem kazanmaya başlamış ve öğretmenlik için bireylerin özel bilgi ve becerilere sahip olması gerekliliği ortaya çıkmıştır (Çelikkaya, 1999: 5). Bu nedenle artık günümüzde öğretmenlik, özel uzmanlık bilgisi ve becerisi gerektiren bir meslek olarak kabul edilmektedir. Statü ve saygınlığı, ülke ve kültürlerle göre değişmekle birlikte öğretmenlik sadece bir kazanç kapısı olarak değil, doğrudan insanla ilgili bir meslek olması yönüyle de aynı zamanda kutsal bir meslek olarak görülmüştür. Türk eğitim tarihinde bilge kişilerin ve öğretmenlerin hep saygın bir yeri olmuş, öğretmen denince toplumda davranış modeli, örnek insan anlaşılmıştır. Kısaca öğretmen, insan mimarı ve insanın kişiliğini biçimlendiren bir sanatkârdır (Şişman, 2004: 5).

Öğretmenliğin bir meslek olduğu ve bu konuda bir eğitimin alınması gerektiği düşüncesi ilk olarak 17'nci yüzyılda Batı Avrupa'da başlamıştır. Bu dönemde eğitimin tüm vatandaşlar için zorunlu olduğu düşünülmüş ve bu düşüncenin uygulanmasına başlanmıştır. 19'uncu yüzyılın başlarında devletin eğitime ilgisi artmış ve devlet destekli milli eğitim düşüncesinin uygulanması, nitelikli öğretmen meselesini de gündeme taşımıştır. Böylelikle

Avrupa’da istenen niteliklere sahip öğretmen yetiştirme çalışmaları başlamıştır. (Yüksel, 2010: 31-32).

Ülkemizde ise, Osmanlı döneminde 1824 yılında II. Mahmut tarafından resmi bir girişim olarak “Mecburi İlköğretim Fermanı” yayınlanmıştır. 1848 yılında ilk kez öğretmen okulu açılmış ve öğretmenlik bir ihtisas mesleği olarak benimsenmiştir. 1869 yılında Saffet Paşa tarafından “Maarifi Umumiye Nizamnamesi” yayınlanarak bu hizmetin yasal niteliğe sokulduğu bilinmektedir (Taşgın, 2010: 13). Meşrutiyet döneminde özellikle öğretmen yetiştirme hususu üzerinde durulmuş, ilk defa “Encümen-i Muallimin” adında öğretmen örgütleri kurulmuş ve eğitim programları güncellenmiştir. 1913’te Tedrisat-ı İptidaiye Kanun-i Muvakkatı (Geçici İlköğretim Kanunu) çıkarılmıştır.

Cumhuriyet öncesi Kurtuluş Savaşı yıllarında ise 1921’de Ankara’da “Maarif Kongresi” toplanmıştır. Mustafa Kemal Atatürk bu kongreyi açış konuşmasında milli eğitimle ilgili temel görüşlerini açıklamış, öğretmenleri gelecekteki kurtuluşun saygıdeğer öncüleri olarak nitelendirmiştir (Şişman, 2004: 177-178). Öğretmenliğin önemi Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren daha da artmış, ilgili yasalarda özel uzmanlık bilgisi gerektiren bir meslek olarak tanımlanmıştır. 1924 yılında çıkarılan Tevhid-i Tedrisat (Öğretimin Birleştirilmesi) Kanununda, öğretmenlik bir meslek olarak kabul edilmiştir. 1926 yılında çıkarılan 789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanununda ise *“maarif hizmetinde asıl olan muallimlikdir”* ifadesi yer almıştır. 1973 yılında çıkarılan 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda ise öğretmenlikle ilgili *“Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler.”* ifadesi yer almıştır.

1.1.1. Öğretmenlik Mesleğinin Önemi

Her birey için hayatı boyunca sürecek olan öğrenmenin, sisteme oturtulduğu, tercih edilen alanların teknik olarak pekiştirilip geliştirildiği ve tüm bunların yanında çocukluktan itibaren oluşturulan toplumsal yaşam gereklerinin yine ortak alanlarda uygulamalı olarak model oluşturulduğu yerler, eğitim-öğretimde en faal olan okullardır. Bu sayılan özellikler ile öğrenci arasında kurulabilecek bağlantıyı sağlayan kişi de öğretmendir. Bu nedenle üzerinde en çok durulması ve en çok önem verilmesi gereken kişiler öğretmenlerdir (Alparıslan, 2010: 225).

Öğretmenlik, tam donanımlı ve her açıdan iyi özelliklere sahip bireyler yetiştirmeyi amaçlamakta olup, tüm mesleklerin ana kaynağı olarak görülmektedir. Öğretmenlik mesleğinin değeri, öğretmenin aldığı para ile belirlenemez. Bir öğretmenin değeri; kendisinde var olan öğretmenlik vasıfları, toplumun eğitim kalitesinin artmasına verdiği destek, topluma yararlı bir insan olarak kazandırdığı öğrencileri ile belirlenmesi gerekir (Çelikkaya, 1997: 7-10; akt. Kalkan, 2012: 4).

Öğretim programları, yönetim ve teknikler, araç ve gereçler öğretimi geliştirmek için önemli etmenler olmakla birlikte, öğretmenin canlı kişiliğiyle eylem konulmadıkça istenilen ölçüde bir etki sağlamayacaktır (Ünal ve Ada, 2001: 10). Öğretmen bir yandan bilgi, beceri ve tutumlarıyla öğrencilerinin eğitimi görevini yürütürken, diğer taraftan davranışları ile onları etkilemektedir. Öğretmenin samimi, anlayışlı ve sabırlı olması öğrenciyi olumlu düşünmeye sevk edecek, aksi davranışlar ise öğrenci üzerinde olumsuz etkiye sebep olacaktır. Kalkınmanın ve çağdaşlaşmanın en önemli girdisi iyi yetiştirilmiş insan gücü olup, nitelikli insan gücünü yetiştiren ise nitelikli öğretmendir (Şahin, 2011: 240).

Öğretmenliği “kutsal” bir meslek olarak tanımlama, “ana meslek” sayma, toplumun kalkınmasında öğretmenlere bel bağlama, yeni nesilleri onların yetiştireceğine inanma eğilimleri her zaman canlılığını korumuştur (Vural, 2004: 47-48). Çünkü bir ülkenin kalkınması ile toplumun refah

seviyesi, öğretmenlerin iyi yetiştirilmesine ve görevlerini en iyi şekilde yerine getirebilecek meslekî ve kişisel niteliklere sahip olmasına bağlıdır. Kısaca ifade etmek gerekirse, öğretmenlik mesleği toplumların geleceğini, bir başka söyleyişle kaderini belirleyen bir meslektir (Yetim ve Göktaş, 2004: 542).

Öğretmenin yerini tutacak bir araç henüz geliştirilmemiştir. Günümüzün modern bilgisayarları ve öğretim makineleri onun yerini alacak durumda değildir. Modern eğitim bilimi de öğretmenin öğretim işinde yerine getirdiği bu rolün önemini bilmektedir. Öğretim, sadece kuru bilgilerin aktarılması değildir. Okula, topluma ve arkadaşlara karşı sevgi, saygı, onları tanıma, hep öğretmen aracılığıyla kazanılır. Tavırlar, düşünce biçimleri, dünya görüşlerinin oluşmasında öğretmen birinci derecede role sahiptir. Özet olarak, öğrenci şahsiyetinin gelişimi ve oluşması öğretmen sayesinde; öğretmenle öğrencilerin kuracağı ilişkiler sayesinde (Hesapçioğlu, 1998: 237).

Öğretmenin görevleri teknolojinin ilerlemesiyle birlikte daha da artmıştır. Özellikle çağı yakalamak isteyen öğretmen bilgiyi aktarmaktan çok, bilgiye erişmeyi ve bilgiyi kullanma becerisini kazandırma rolünü de üstlenmektedir. Bu nedenlerle bir öğretmenin ülke kalkınmasında taşıdığı önem, hiçbir zaman ve hiçbir yönden tartışılmayacak düzeydedir (Ünal ve Ada, 2001: 45-46).

Öğrenme ve öğretme eyleminin ilk insandan bugüne kadar devam eden bir süreç olduğu değerlendirildiğinde, öğretmenliğin tüm meslekler içerisinde en eskisi ve en önemlisi olduğunu bir kez daha belirtebiliriz. İnsan hayatı devam ettiği müddetçe öğretim ve öğrenme eylemi de devam edecek, öğretmenlik önemini hiçbir zaman kaybetmeyecektir.

1.1.2. Öğretmenin Görev ve Roller

Milli Eğitim İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 64'üncü maddesinde “*Öğretmenler, kendilerine verilen sınıfın veya şubenin derslerini, eğitim ve öğretim programında belirtilen esaslara göre plânlamak, okutmak, bunlarla ilgili uygulama ve deneyleri yapmak, ders dışında okulun eğitim ve öğretim ile yönetim işlerine etkin bir biçimde katılmak ve bu konularda kanun, yönetmelik ve emirlerde belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler.*” şeklinde öğretmenlerin görevleri belirtilmiştir. Bu tanımda belirtildiği üzere öğretmenlerin görev ve sorumlulukları temel olarak aynı olmakla birlikte, öğretim işi esasını oluşturmaktadır. Bazı ayrıntılar ve zamanla ortaya çıkan gelişmelerden dolayı bazı sorumluluklarında değişiklikler oluşabilmektedir.

Öğretmenler geçmişte öğrencilere ders veren kişiler olarak görülmüşse de, günümüzde sadece öğretmek yeterli görülmemekte, bunun yerine rehberlik etme, kararlar ile ilgili gelecekteki sonuçların tahmin edilmesi, toplumsal süreçlerle meşgul olunması ve doğanın korunması vb. çabalara katılması gerekmektedir (Özer, 2012: 17). Bu nedenle, değişen şartlar altında öğretmenlerin eğitim sistemi içerisinde yerine getirmeleri gereken çeşitli rolleri vardır. Bu rollerin oynanması öğretmenin mesleki yeterliği, kişilik özelliği ile sınıftaki öğrencilerin durumuna göre farklılık gösterebilir. İyi bir öğretmenin söz konusu rolleri etkin bir biçimde yerine getirmesi beklenir. Öğretmene yüklenen roller, karşılaşılan sorunlara, kültürlere, toplumlara, zamana, koşullara, yetiştirilecek insan modeline göre değişebilmektedir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005: 222). Buna karşın öğretmenlik mesleği ile ilgili kaynaklarda öğretmene yüklenen başlıca roller aşağıda kısaca belirtilmiştir.

a. Sınıf Yönetimi: Öğretimi sağlamada öğretmenin gerçekleştirmesi gereken işlemlerden biri de sınıfı yönetmektir. Yapılan bazı araştırmalar yeni öğretmenlerinin başarısızlıklarının en önemli nedeninin sınıf yönetiminde yetersiz olmalarından kaynaklandığını göstermektedir. Sınıf yönetiminin öğretim hedeflerine ulaşmak için öğrenme çevresinin yaratılması, korunması

ve yönetilmesi etkinlikleri olarak ifade etmektedir. Ayrıca disiplin, sağlıklı tutum ve kuralları içerir. Bu nitelikleri birlikte kullanan öğretmen öğrencisi için gerçek bir yol gösterici olur (Sünbül, 1996: 600).

b. Temsilcilik: Temsil, öğretmenin dışa yansıyan en önemli işlevidir. Temsil işlevi, öğretmenin dışa açılmasını, okulunu çevrenin şartlarına uygun biçimde yönetmesini ve dış ilişkilerinin düzenli, etkili ve verimli bir şekilde gerçekleşmesini sağlar. Öğretmen içinde yer aldığı, üyesi olduğu öğretmen grubunu ve topluluğunu temsil eden kişidir. Öğretmen olumlu ve özellikle de olumsuz olarak yaptıklarından hem kendine hem de topluma karşı sorumluluk taşır.

c. Liderlik/Başkanlık: Yönetme, aynı zamanda liderlik ve rehberlik etme demektir. Liderlik, yönetim ve yöneticiliğin sanat yönünü oluşturan ve daha çok doğuştan geldiğine inanılan bir fonksiyondur. Liderlik, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için, bireyleri güdüleme, etkileme ve hedefe yöneltme sanatıdır. Öğretmen, gerek içinde yer aldığı öğretmen grubunda gerekse birlikte olduğu öğrenci grubu içinde bir liderlik rolü üstlenmek durumundadır. Öğretmen, lider olarak sorumlu olduğu sınıfı, okulu ve hizmet verdiği çevre ve toplumu yönlendirmek ve aydınlatmakla da görevlidir (Çelikten vd., 2005: 222).

ç. Öğreticilik: Öğretmen, uzmanlık alanıyla ilgili bilgileri aktaran kişidir. Sınıfındaki öğrencilerin hepsinin aynı seviyede ve düzeyde öğrenemeyeceğini bildiği için her öğrencinin en etkili biçimde öğrenebileceği yolu tespit ederek ona göre plan ve program yapar. Bununla birlikte, iletişim ve etkileşimde bulunduğu öğrenci velisi, diğer öğretmenler ya da toplumda karşılaştığı diğer kişilerle de ilişkilerinde hep öğreticiliğini devam ettirir.

d. Arabuluculuk: Örgütlerde anlaşmazlıklar, çıkar çatışmaları ya da yanlış anlaşılardan kaynaklanan problemlerin olması doğaldır. Hele bu örgüt, okul gibi çok sayıda kişi ve grupların ilgi alanı içinde olursa veli, öğretmen, öğrenci ve idare arasında çok sayıda ve değişik boyutlarda anlaşmazlıkların olması kaçınılmaz olmaktadır. Bu gibi durumlarda

arabuluculuk konusunda öğretmenin üzerine görevler düşmektedir. Öğretmen, bireyler ve gruplar arası çatışmalarda bir arabulucu rolü üstlenmek durumundadır.

e. Hakemlik: Öğretmen, okul ve sınıf ortamında bazı kuralların uygulayıcısı rolüne sahiptir. Bir öğrenci, arkadaşıyla, diğer öğretmenlerle ya da okul idaresiyle yaşadığı bir sıkıntı durumunda kendine en yakın olarak sınıf öğretmenini görür. Öğretmen, öğrencisini sıkıntıdan kurtarmak için rehberlik etmekte, karşılaştığı problemde hakemlik rolünü de üstlenmektedir. Bu rolünü sadece okulda değil, bazı durumlarda toplum içerisinde de yerine getirmektedir (Çelikten vd., 2005: 222-223).

f. Aile Üyeliği: Öğretmenlerin çocuğa sevgi göstermek, övmek, azarlamak gibi sosyal ve duygusal davranışlar gösteren aile üyeliği rolü de vardır. Bu rol özellikle anaokulu öğretmenlerinde daha sık görülmektedir. Çocuğun giyinmesine yardım etme, ona ilgi ve sevgi gösterme, rahatlamasını sağlama, övme vb. çeşitli davranışlar bu rol kapsamına girer. Bayan öğretmenler özellikle bu rolde daha etkilidirler (Sünbül, 1996: 601).

g. Rehberlik: Bireye toplumda açık gelişme imkânları ve uyması gereken kurallar hakkında bilgi verme rehberliğin en önemli işlevidir. Öğretmen, öğrencilerinin sorunlarını bilip onların sınırlarını korumak, sorunlarını çözebilmelerine yardımcı olmak durumundadır. Öğretmen çeşitli durumlarda öğrencilerine öğüt vererek onların iyi bir aile ve toplum üyesi olabilmelerini sağlamak için çaba göstermek durumundadır. Çağımızda eğitimin amacı, bireyler arasındaki farkları göz önüne alarak öğretimi onların ihtiyacına uygun hale getirmektir.

ğ. Yargıç, Bilgiç ve Dedektif Öğretmen: Ne anlama geldiğini bilmeseler bile, öğrencilerin gözünde her öğretmen birer yargıçtır. Çünkü öğretmen belli bir dersten “geçti” derse öğrenci sınıfını geçer, öğretmen “kaldı” derse öğrenci sınıfta kalır. Öğretmenin öğrencinin geleceği ile ilgili kararlar vermesi hemen hemen pek sorgulanmaz.

Öğretmen, öğrencilerine göre çok şey bilir. Hatta her şeyi bilir. Öğrenci bilmediği her şeyi öğretmenine sorar. Hemen cevap alacağı, en doğru cevabı alacağı inancıyla sorar.

Öğrencilerin öğretmenlerinden beklediği rollerden biri de dedektiftir. Öğrenciler, “öğretmenim kalemim kayboldu”, “silgimi almışlar” ya da “kitabımı karalamışlar” gibi şikâyetlerde bulunur. Adeta bütün bunları yapanları “bul ve cezalandır” gibi istek ve beklentileri vardır (Çelikten vd., 2005: 223).

Öğretmenlik, toplumun hemen her kesimiyle etkileşimde bulunan bir meslektir. Bu nedenle öğretmenliğin görev alanı sadece okul ve sınıfıyla sınırlı tutulamaz. Bilgi toplumunun ihtiyaçları sadece daima artan ve yenilenen bilgi birikimiyle karşılanabilir. Toplum ve dünya değişikçe öğretmenlere yüklenen görevler ve roller de değişmektedir. İyi bir öğretmen olmak için iyi bir eğitim almak yetmemekte, modern çağın gereklerini de yerine getirmek gerekmektedir. Bu olgu, öğretmenlerin sürekli olarak kendilerini yenilemelerini de beraberinde getirmektedir. Sürekli değişimler karşısında öğretmenlerden; yaratıcı olmaları, toplumsal durumları öğrencilere sınıfta yaşatmaları, hem yaşadıkları ulusun ve toplumun kimliğini korumaları hem de ilerleyen zamanlarda yetişkin olacak çocukları geleceğin dünyasına hazırlamaları beklenmektedir (Özer, 2012: 21).

Bir öğretmenin kendisine yüklenen görev ve rolleri etkin bir şekilde yerine getirebilmesi ve daha verimli olabilmesi için öncelikle işinden yeteri kadar memnuniyet duyması gerekmektedir. Öğretmenin memnuniyet seviyesi arttıkça yaptığı işten daha çok zevk alacak ve işini daha da çok benimseyecektir. Bunun ise ancak, ilk olarak elde edeceği iş doyumuyla mümkün olabileceği düşünülmektedir.

1.2. İŞ DOYUMU

İş doyumu kavramının daha iyi anlaşılması için öncelikli olarak “iş” ve “doyum” kelimelerinin ne anlama geldiklerinden kısaca bahsetmek gerekmektedir.

İş; örgütsel ortamda belirli bir zaman aralığında gerçekleşen, ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabası, kişinin meslek adı altında yerine getirdiği ve toplum içinde almış olduğu rollerden biridir (Orhan, 1997: 51). Eren (1989) işi, genel olarak faydalı olan ve belirli bir amacı gerçekleştirmek için yapılan tüm faaliyetler (Eren, 1989: 57); Şahin (2005) ise, bir şeyin üretilmesinde ya da yaratılmasında gerekli olan emek veya etkinlik olarak tanımlamıştır (Şahin, 2005: 183).

Doyum kelimesi, Türk Dil Kurumunun resmi örün sitesinde “*eldekinden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat, tatmin*” olarak ifade edilmiştir (www.tdk.gov.tr). Büyük Larousse (1986) ansiklopedisinde, kişinin zihinsel ve bedensel gereksinimlerini istenilen biçimde karşılamasıyla ortaya çıkan hoşnutluk duygusu şeklinde tanımlanmıştır (Büyük Larousse, 1986: 3339-3340; akt. Mavi, 2008: 27).

İş doyumu, sosyal bilimler ile uğraşan araştırmacılar tarafından en çok incelenen konulardan biridir. Bu nedenle literatür taramasında iş doyumu ile ilgili birçok tanım karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca “iş doyumu” kavramının “iş tatmini” kavramıyla aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir.

Locke (1976)’a göre iş doyumu, bir çalışanın meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda onu memnun eden duygusal durumdur. İş görenin duyduğu hazzın veya ulaştığı olumlu duygunun derecesi işinden aldığı doyumun derecesidir.

Arnold ve Feldman (1986) ise iş doyumunu, kişinin işinden ne beklediği ile işin gerçekte sunduğu arasındaki fark olarak tanımlamıştır (Arnold ve Feldman, 1986: 91).

İş doyumunu, bir çalışanın yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma şartlarını değerlendirmesi sonucu kendisinde oluşan duygusal bir tepki; çalışanın yaptığı işe yansıttığı genel tutumudur (Yılmaz ve İzgar, 2009: 945).

Bireyin işine karşı duyduğu duyguların toplamına iş doyumunu ya da moral denilmektedir. İş doyumunu, bireyin işini ya da iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucu elde ettiği memnuniyet ya da olumlu duygusal durum olarak tanımlanabilir (Can, Aşan ve Aydın, 2006: 88).

İş doyumunu kavramı, çalışanın iş özelliklerini değerlendirmesi sonucunda oluşan olumlu bir duygu olarak ifade edilmektedir. Yüksek düzeyde iş doyumuna sahip bir çalışan, iş hakkında olumlu duygulara sahipken, doyum olmayan çalışan iş hakkında olumsuz duygulara sahiptir (Robbins ve Judge, 2007: 79).

Söz konusu kavram ile ilgili daha birçok tanıma yer verilebilir. Araştırmacılar konuya farklı açılardan yaklaşılmaya çalışmış olsalar da, genelde anlamların birbirlerine yakın olduğu görülmektedir.

1.2.1. İş Doyumunun Önemi

Günümüz ortamında örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri ve rekabet ortamı içerisinde piyasada tutunabilmeleri için insan faktörü önemli bir yer tutmaktadır. Örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşması, çalışanların verimliliğine bağlıdır.

İş doyumunu, kişinin önemsendiği ihtiyaçlarını karşıladığı oran ile alakalı olup, işin özellikleriyle personelin istekleri birbirine uyum sağladığı zaman gerçekleşir. Bu uyum ne kadar fazla olursa o oranda yüksek bir iş doyumunu oluşacaktır (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2001: 327).

İş doyumunun, çalışanın işyerindeki performansına, verimliliğine, yönetici ve iş arkadaşları olan ilişkilerine olumlu veya olumsuz olarak etki etmesi söz konusudur. İş doyumunu, kişinin iş dışındaki özel hayatını da

etkilemektedir (Mavi, 2008: 28). İş hayatında istediği işe sahip olan, ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan, dilediği yaşam kalitesini mümkün olduğunca yakalayan bir birey iş doyumunu sağlayacak ve huzura kavuşacaktır. Bunun tersi durumunda ise birey, genel olarak hayatında bir doyumsuzluk yaşayacaktır. Çünkü işyerinde geçirilen süre, günlük hayatın büyük bir bölümünü işgal etmektedir.

Yapılan araştırmalarda iş doyumuna ulaşamayan çalışanların sıkça hastalandıkları görülmüştür. Özellikle kalp ve baş ağrısı sorunları bu rahatsızlıkların başında gelmektedir. Bu nedenle iş doyumunu yüksek olan kişilerin daha az doktora gittikleri görülmüştür (Özkalp, 2013: 80). Psikolojik olarak ise; yüksek iş doyumunu sağlamış bireylerin morallerinin arttığı, çatışmalardan uzak durdukları, başkalarına yardım eden ve katılımcı bir davranış sergiledikleri gözlemlenmiştir (Eren, 2007: 202; Özkalp ve Kirel, 2005: 135). Sonuçta iş doyumunun, çalışanları sadece maddi anlamda değil, fiziksel ve psikolojik açıdan da etkilediği görülmektedir.

Yöneticiler açısından doyuma ulaşmış bir işgücü, işyerine yüksek verim, sağlıklı bir yaşam ve mutluluk getirmesinden dolayı önem arz etmektedir (Özkalp ve Kirel, 2005: 139). Robbins (1994), yöneticilerin iş doyumunu ile ilgilenmelerinin sebebinin şu şekilde açıklamaktadır: İlk olarak, iş doyumunu ile verimlilik arasında bir bağın olabilirliği, diğeri iş doyumunu ile devamsızlık ve çalışan devir oranı arasında olumsuz bir ilişki bulunması olasılığı ve son olarak da yöneticilerin çalışanlara güdüleyici ve içsel olarak ödüllendirici işler sağlama konusunda insani sorumlulukları olduğu söylenebilmektedir (Robbins, 1994: 197).

Çalışanlarda iş doyumunu sağlamak ve arttırmak, birçok örgütsel yarar sağlamaktadır. İş doyumunu araştırmaları, çalışan personelin problemlerin tespiti, iş hakkındaki genel tutumun geliştirilmesi, örgüt içi iletişimin düzenlenmesi, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, değişim planlaması ve yönetimi gibi konulara ışık tutması açısından çok önemli yararlar sağlamaktadır (Gedik, Akyüz ve Batu, 2009: 1-11). Organizasyonların başarı göstergelerini oluşturan müşteri memnuniyeti, örgüt karlılığı ve verimlilik gibi

kavramlar arasında iş doyumunun da yer alması, bu kavramın örgütler için ne derecede önemli olduğunu göstermektedir (Fitzgerald, 1994: 93).

Bir örgüt için iş doyumunu, örgütün kalifiye olmuş personelini kendi tarafına çekme ve onları bünyesinde tutma becerisinde önemli rol oynamaktadır. Personeline iyi davranmadığı bilinen bir işletmenin çalışanından yararlanmakta zorlandığı anlamı çıkmaktadır. Bu durum, bireyler için olduğu kadar organizasyondaki yöneticilerin mutluluğu için de önemlidir. İş doyumunun sağlanmadığı bir ortamda şikâyetler artacak, sendikal faaliyetler gündeme gelecek, devamsızlık ve işgücü devri gibi sorunlar ortaya çıkacaktır. Tüm bunlar organizasyonu dağıtıcı ve maliyeti artırıcı etkiye neden olabilecektir (Keleş, 2006: 7).

Doymaya ulaşan bir çalışan, olumlu davranışlarını iş yerinde, toplum içinde ve aile çevresinde sürdürür. Bu tür kişiler yaşama ve çevrelerine karşı genelde olumlu tutum sergiler. Hayata daha dinamik ve pozitif bakar. Buna karşın doymaya ulaşmamış çalışan, hem iş yerinde hem de sosyal yaşamında sorunlu olacaktır. Ailesine ve çevresine sorunlarını yansıtır ve etrafındakileri mutsuz eder (Özkalp, 2013: 80).

Çalışanların verimli olabilmesi ise ancak onların yaptığı işten keyif almaları ve mutlu olmalarıyla sağlanabilir. Bu nedenle mutlu çalışanlara sahip olmak isteyen örgütlerin, öncelikli olarak çalışanlarını işlerinde doymaya ulaştırmaları gerekmektedir.

1.2.2. İş Doyumunun ve Doyumsuzluğunun Sonuçları

Modern yönetim anlayışına göre, örgütler başarısını pazar payı, karlılık, ödenen vergi gibi sadece maddi verilere dayanan değişkenlere göre değil, aynı zamanda insan boyutu ile de ele almalıdır. Örgütler açısından iş doyumunu –diğer bir ifadeyle iş tatmini- evvela sosyal bir sorumluluk ve etik bir gereklilik olmalıdır. Yöneticiler, örgütün hedeflerine ulaşmasında iş

doyumunu ve onu etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak için gereken özeni göstermeleri gerekmektedir (Akıncı, 2002: 6).

Yapılan araştırmalarda çalışanların yüksek iş doyumuna sahip olmasının bireylerin özgüvenini, moralini, performans ve verimliliğini arttırdığı; hastalıkları, stresi, gerginlikleri, endişeleri, şikâyetleri, devamsızlıkları ve işten ayrılma miktarlarını azalttığı tespit edilmiştir (Aşık, 2010: 44).

İş doyumunun veya doyumsuzluğunun genel olarak yarattığı sonuçlardan olan işe yabancılaşma, performans, çalışan personel devri, devamsızlık ve işe geç gelme, sağlık sorunları ile iş kazaları başlıklar halinde kısaca ele alınacaktır.

a. İşe Yabancılaşma: Araştırmacılar, yabancılaşma duygusunun oluşumunda en önemli faktörün iş doyumsuzluğu olduğu konusunda fikir birliğine varmışlardır. Özellikle günümüz fabrika çalışma sisteminde insanın kendi potansiyelini kullanması, düşünmesi ve yaptığı işe katkıda bulunması ortadan kaldırıldığı için beynin uyarılması azaltılmıştır. Kas hareketleri de belli sınırlar içinde tekrar eden tekdüze hareketlerle sınırlandırıldığından dolayı çalışmaya hazır diğer kasların hareketleri kısıtlanmıştır. Burada tekrar ve monotonluktan doğan bir bıkkınlık söz konusudur. Bunlardan kaynaklanan iş doyumsuzluğu çalışanın kendisine ve çevresine yabancılaşmasına neden olmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004: 80).

Bunun yanı sıra, örgütlerde görülen yabancılaşmanın diğer bir nedeni de tatmin edilemeyen çalışma ortamı ve bu ortamdan kaynaklanan strestir (Şahin, 2005: 68). Çalışanlardaki yalnızlık, kendine ve işine soğuma, harcadığı emeğin üretimdeki karşılığını görememe, işin artık çalışanı tatmin etmediği, işten doyumsuzluğun bulunduğu gibi durumlar yabancılaşmanın örgüt içerisinde kendini gösterdiği durumlar olarak sıralanabilir (Gökçeğiz ve Birinci, 2007; akt. Somuncuoğlu, 2013: 73-74).

b. Performans: Performans, kişinin işini yerine getirmek için harcadığı tüm çabalar karşısında elde ettiği başarı düzeyidir. Çalışmasının amaçlara ulaşma etkinlik derecesidir (Kaya, 2013: 47). İş doyumunu ile performans

arasındaki ilişki birçok araştırmacı tarafından incelenmiş; bazı araştırmalarda bu iki değişken arasında bir ilişki bulunmazken, bazılarında ise ilişkinin varlığı ortaya konmuştur (Somuncuoğlu, 2013: 76).

Cherrington (1994: 291), doyumun performansı artırdığı iddiasının araştırmacı ve uygulamacılar arasında her zaman popüler olduğunu, aslında yapılan araştırmaların büyük bir kısmında bu varsayımı destekleyen bulgulara ulaşılmadığını belirtmektedir. Buna göre, çalışanlarda iş doyumunun artması her zaman verimlilik artışı ile sonuçlanmamaktadır. Tam tersine verimsiz çalışanlarda da iş doyumunu yüksek olabilmektedir. Doyumun fazla olması başka nedenlere de bağlı olabilmektedir. Buna göre verimlilik ve iş doyumunu arasında doğrudan bir neden sonuç ilişkisi yoktur. Her ikisi de çalışanların beklentilerinden ve elde ettikleri ödüllerden etkilenmektedir. Bu nedenle, örgütler yüksek performansı ödüllendirerek doyum ve verimlilik arasında olumlu bir ilişki yaratabilirler (Çarıkçı, 2000: 159; akt. Toprak, 2007: 35).

c. Çalışan Personel Devri: Personel (işgücü) devri, çalışanların bir örgütün kadrosuna istihdam edildikten sonra herhangi bir sebepten dolayı ayrılmalarını veya o örgütten uzaklaştırılmalarını ifade eder (Budak, 2006: 69). Ayrılanların yerlerine yenisini almak ve yetiştirmek yüksek maliyet arz ettiğinden, örgütler personel maliyetlerini kontrol altına almak adına personel devir oranını izleyerek denetim altına almak isterler (Barutçugil, 2004: 474).

Yapılan araştırmalar neticesinde işinde doyum sağlayan çalışanların, doyum sağlamayanlara oranla daha çok aynı işte kalmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir (Budak, 2006: 69). Ayrıca, iş doyumunun personel devir hızında yönlendirici rolünün olduğu bulunmuştur. Yüksek iş doyumunu tek başına personel devir hızını düşük tutamaz, fakat buna yardım ettiği söylenebilir. Diğer taraftan önemli bir iş doyumsuzluğu varsa, bu durum çalışan devir hızının yüksek olmasını sağlayacaktır (Luthans, 2010: 123).

ç. Devamsızlık ve İşe Geç Gelme: Devamsızlık, çalışanın izin veya yıllık normal tatil zamanları dışında çalışma programı göre işine gelmemesi

durumdur (Eren, 2000: 251). Yapılan araştırmalar iş doyumunu yüksek olduğunda devamsızlığın düşük, doyum düşük olduğunda ise devamsızlığın yüksek olduğunu göstermektedir (Davis, 1982: 99; Reyes, 1990: 329). Günümüzde örgütlerin karşılaştıkları önemli sorunlardan biri devamsızlıktır. Devamsızlık retim ve verimliliği olumsuz yönde etkilemekte, tekrarlanışındaki sıklığa ve süre durumuna göre sanıldığından daha yüksek maliyete yol açmaktadır (Sabuncuoğlu, 2000: 42).

İşe geç gelme ise, mesai saatleri geçtikten sonra işe gelmek ve iş başı yapmak olarak tanımlanabilir (Somuncuoğlu, 2013: 75). İşe geç gelme ile birlikte işten erken ayrılma da devamsızlığın başka bir türüdür. Alışkanlık haline gelmiş geç kalmaların, düşük iş doyumunun bir belirtisi olduğu bilinmektedir. İş doyumunu düşük olan bireylerin mutlaka planlı bir Şekilde devamsızlık yapmaları gerekmez. Ancak, devamsızlık yapılabilen bir ortam doğduğunda, iş doyumunu düşük çalışanların devamsızlığı tercih ettikleri bilinmektedir (Tınaz, 2005: 28).

d. Sağlık Sorunları: Çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarıyla iş doyumunu arasında yakından bir ilişki bulunmaktadır. Stresli ortamlarda çalışılması ve beklentilerin karşılanmaması çalışanlarda iş doyumunsuzluğu oluşturmakta, bu durum ise davranış bozukluklarına neden olmaktadır. Uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü, hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklar bu davranış bozukluklarına örnek gösterilebilir (Akıncı, 2002: 5).

Psikolojik kökenli fiziksel hastalıklar konusunda yapılan araştırmalarda, iş doyumunsuzluğunun yorgunluk, nefes darlığı, baş ağrısı, iştahsızlık, terleme, hazımsızlık ve bulantı gibi fiziksel belirtilere neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Fiziksel ve tutumsal değişkenlerin yaşam uzunluğuyla ve iş doyumunsuzluğuyla ilişkili olduğu, iş doyumunsuzluğunun insan sağlığı ve yaşam uzunluğu için bir tehdit oluşturduğu görülmektedir (Türk, 2003: 102).

e. İş Kazaları: Kaza, beklenmeyen bir anda ortaya çıkan ve çeşitli kayıplara yol açan bir olaydır. İş kazaları genellikle işin fiziksel koşulları, işin gerekleri ve bireysel özellikler nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Fazla iş

yükünden dolayı fizyolojik ve psikolojik yorgunluk sonucu, dikkatsizlik ve gerekli güvenlik önlemlerinin alınmamış olması da iş kazalarına neden olabilmektedir.

İş kazaları ise iş doyumsuzluğuna yol açmaktadır. Çalışma ortamında bir kaza yapmak veya kaza yapma riskinin yüksek olduğu bir ortamda çalışmak, gerilim yaratmakta ve iş tatminsizliğine yol açmaktadır (Budak, 2006: 74-75).

1.3. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDE İŞ DOYUMU

Öğretmenlik mesleği toplumun geleceğini şekillendiren, her alanda insan gücü yetiştiren bir meslektir. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi öğretmenlerin sosyal, kültürel ve ekonomik alanda kendini gerçekleştirebilme düzeyi ile doğru orantılıdır. Bir öğretmenin mesleğinin zirvesine ulaşabilmesi için bazı gerekli şartların bir arada olması gerekmektedir. Bu şartlardan en önemlisi ise iş doyumudur. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumda iş doyumlarının yüksek olması hem kendi başarılarını hem de öğrencilerinin başarısını doğru orantıda etkilemektedir. Başarıda oluşan bu artışla beraber, eğitim hizmeti hem daha kaliteli bir şekilde devam etmekte, hem de çalışılan kurumun başarısında önemli rol oynamaktadır (Karakuzu, 2013: 28).

Öğretmenler yaşamlarının önemli bir bölümünü görev yaptıkları okullarda geçirmektedir. Bu durum, onların okul ortamında işlerinden duydukları hazzın önemini ortaya koyar. Öğretmenlerin işten sağladıkları doyum okul ile öğretmenin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşecek olup, doyum düzeyleri onların yaşamını da etkileyecektir (Vural, 2004: 38) Bu kapsamda doyumun artırılması için en önemli görev, okulun başında bulunan okul müdürüne düşmektedir. Ancak, okul yöneticilerinin, yönetimi altındaki çalışanlarını çeşitli sebeplerden dolayı yeterince destekleyip cesaretlendiremedikleri, ayrıca okuldaki çalışma ortamının, örgütsel iklimin istenilen düzeyde olmadığı ve sunulan olanakların öğretmenleri mesleki

yönden tatmin etmediği düşünülmektedir. Buna bağlı olarak da eğitimin kalitesi olumsuz yönde etkilenmektedir (Tomrukçu, 2010: 38-39).

Öğretmenlerin iş doyumunu sadece çalışılan okul ortamıyla değil; yaşam doyumunu, yaşam felsefesi ve bireysel kariyer yönetimiyle de yakından ilişkilidir.

İş doyumunun düşük olması, özel yaşamda yüksek doyum sağlansa bile bireyin genel yaşam doyumunu düşürür. Bu nedenle iş yaşamı, öğretmenin tüm yaşamı içinde önemli bir rol oynamaktadır.

Öğretmenin yaşama ilişkin hedefleri ve bunun bir parçası olarak kariyer hedefleri, okul aracılığı ile karşılamayı umduğu gereksinimlerinin önem ve önceliklerini de ortaya koyar. Diğer bir deyişle, öğretmenin kariyer hedefleri okuldan beklentilerini de belirler. Bireysel beklentilerin düzeyi de iş doyumunun sağlanmasında önemlidir. Aynı özelliklere sahip bir okulda, yüksek beklentiye sahip bir öğretmen az, düşük beklentiye sahip bir öğretmen daha çok doyum sağlayabilir (Bayhan, 2009: 80).

Kurumlar öğretmenlerin iş doyumlarını artırmak için çeşitli teknikler uygulayabilir. Ancak hiçbir teknik, sevmediği iş yapan ya da gerektirdiğinden az ya da fazla yetkinlikleri bulunan bir öğretmenin yüksek iş doyumuna sahip olmasını sağlayamaz. Öğretmenin yetkinlik ve isteklerine uygun görevlerde çalışması okul açısından önemli olduğu kadar öğretmen açısından da önemlidir. Bu yüzden öğretmenler, yüksek iş doyumunu sağlamak üzere bireysel kariyer yönetimi konusunda çaba harcamak durumundadır (Vural, 2004: 32-33; Bayhan, 2009: 80)

Çok önemli bir toplumsal girişim olan eğitimden planlanan sonucun alınmasında ya da saptanan amaçların gerçekleştirilmesinde anahtar bir rol oynayan öğretmenin rolünü etkili olarak oynayabilmesi, yönetim ve denetimce gerekli tüm önlemlerin alınmasına ve düzenlemelerin yapılmasına bağlıdır. Yönetim ve denetimce gerekli önlemlerin istenen düzeyde alınması, iş görenin eğitim sistemine bağlanmasına ve sistemin etkililiği için gücünü sisteme salıvermesine yol açar. Eğitim sisteminin iş görenlerine karşı üç

temel yükümlülüğü vardır. Bunlar; işgörenlerin yetiştirme haklarını kullanmalarına olanak hazırlamak, bir meslek adamına yakışır biçimde yaşamını sağlayacak gereksinimlerini karşılamak ve işinden doyum düzeyini artıracak koşulları oluşturmaktır.

1.4. ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen birçok faktörün olduğu belirlenmiştir. Bu faktörler her bir araştırmacıya göre çeşitlilik göstermektedir. Literatürde genel olarak öğretmenlerin iş doyumlarını; işin kendisi, ücret, yönetim, çalışma şartları, insan ilişkileri ve toplumsal katkı faktörlerinin etkilediği görülmektedir. Bunlar öğretmenlerin kontrolü dışında olup, çevresel faktörler olarak isimlendirilmektedir. Bu faktörler, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, görev süresi (kıdem), eğitim durumu ve medeni durum gibi bireysel özelliklere göre farklılık gösterebilmektedir.

Çalışmamızda iş doyumunu etkileyen faktörler, çevresel ve bireysel faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

1.4.1. Çevresel (Örgütsel) Faktörler

Öğretmenin, görevini başarılı bir şekilde yapabilmesi için performansının yüksek olması gerekir. Bu performansı gösterebilmesi için de iş doyumunda yeterli bir seviyede olmalıdır. Öğretmenler, görevlerini ifa ederken kurum içerisinde veya çevresinde, olumlu ve olumsuz birçok etkenle karşı karşıya gelmektedir. Çalışmanın bu bölümünde öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen çevresel faktörlerin her biri hakkında kısaca bilgi verilmiştir.

a. İşin Kendisi: İşin kendisi, çalışanların iş doyumlarında etkili olabilen bir faktördür. İşin gerektirdiği özellikler ile çalışanın ilgi, yetenek ve beklentileri uyduğu zaman bireyler psikolojik olarak daha doyumlu olurlar. Bireylere bilgi ve becerilerini kullanma fırsatı veren, ilerleme olanağı sağlayan, yeni öğrenme ortamları yaratan, saygınlık kazandıran ve yeni ürünler ortaya koyma fırsatı sunan işler, çalışanlara daha cazip gelebilmektedir. Yapılan işin ilgi çekici olması, çalışanın işini yaparken olumlu duygulara sahip olması, işin sıkıcı olmaması ve çalışana statü sağlaması, iş doyumunu olumlu yönde etkiler (Özkalp ve Kırel, 2010: 115; akt. Gamsız, 2013: 17).

b. Ücret: Ücret, çalışan kişinin emeğinin karşılığı anlamındadır. İş doyumunu ile ücret olumlu yönde ilişkilidir. Ücret, iş düzeyi ve itibarla da alakalı olup, artan ihtiyaçları karşılama kapasitesine sahiptir. Ücret arttıkça kişisel ihtiyaçları doyuma ulaştırma olasılığı da artmaktadır (Silah, 2005: 120).

İş doyumunu konusunda yapılan araştırmalar, doyum ve doyumsuzluğun temel faktörlerinden birisi olarak ücreti göstermektedir. İşgörenin işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği ve adilliği, fiziksel, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirlemektedir (Erdoğan, 1996: 238). Ücret, sadece çalışmanın karşılığı değil, işteki başarı ve örgütün çalışana verdiği değeri yansıtması bakımından önemli bir doyum faktörüdür. Ücretle ilgili iş doyumunda, ücretin miktarı kadar adil dağıtımını da çok önemli bir etkendir (Başaran, 1991: 20).

c. Yönetim: Yönetim bilimi, eldeki kaynakların en verimli şekilde kullanılmasını sağlayan bilim dalıdır. Kaynak unsurları; insan, zaman, para, malzeme ve yerdir. Bu unsurların en verimli biçimde kullanılarak örgütün devamlılığını sağlamak yönetimin amacıdır (Tortop, İspir ve Aykaç, 1999: 7).

İşletmelerin yapısındaki biçimsel yönetici-yönetilen ilişkileri çalışanın işine aidiyet duygusunda belirleyici role sahiptir. Her yaptığı denetlenen, kendi kararlarını kullanamayan ve davranışlarında serbest olmayan çalışanlarda iş doyumunun düştüğü gözlenmiştir (Erdoğan, 1996: 241).

Çalışanlara belirli noktalarda karar inisiyatif verilmesi, ona hem kendini gerçekleştirme adına bir fırsat verecek hem de işi sahiplenmesini sağlayacaktır. Bu yönetsel süreç, çalışana verilen değer de bir göstergesi olarak algılanacaktır (Gergin, 2006: 20).

Tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de yönetimin tavrı, eğitim süreçlerini ve bu süreçleri yapılandıran öğretmenleri etkileyecektir. Günümüzde eğitim yöneticilerinin liderlik özelliklerine sahip olması, yönetim alanının tamamen insana yönelik olması sebebiyle önem arz etmektedir. Okul yöneticilerinin okulunu bir öğretim lideri olarak yönetmesi, onların temel rolünün öğretim liderliği olduğu pek çok yönetim bilimci tarafından ifade edilmiştir (Balcı, 2000: 62).

ç. Çalışma Koşulları: Çalışma koşulları, iş doyumu ile ilişkili bir faktördür. İş yapılan, çalışılan ortamın yeteri kadar temiz bulundurulmaması, ısıtılmaması, aydınlatılmaması, insan sayısı bakımından kalabalık olması vb. durumlar, çalışanın motivasyonunu önemli derecede etkileyebilmektedir.

Genel olarak çalışanlar elverişli yerlerde çalışmayı istemekte ve buna çok önem vermektedirler. Yine işin eve yakınlığı, binanın temizlik, kullanışlılık ve iş araç-gereci yönünden donanımlı olması çalışanların işyerlerinde olmasını istedikleri özelliklerdir. İşgörenlerin fiziksel ihtiyaçlarını karşılayacak fiziksel koşulların varlığı hem iş verimini hem de çalışanların iş doyumlarını etkileyecektir (Başaran, 2000).

d. İnsan İlişkileri: Çalışan kişilerin iş yerindeki mesai arkadaşlarıyla, yöneticileriyle veya muhatap olduğu başka insanlarla iyi ilişkiler kurması onlar için önemli bir iş doyum kaynağıdır. Çünkü olumlu ilişkilere sahip bir çalışan işyerine isteyerek gelir ve işinden de zevk alır. Bu durum ayrıca, örgüt içerisinde verimliliği de artıran bir etkidir.

Kişiler yaptıkları işlerden sadece para ve maddi getiriler beklemezler. Hayatlarının büyük bölümünü geçirdikleri iş ortamlarında uyumlu iş arkadaşları ve huzurlu bir çalışma ortamı da aramaktadırlar. Bu nedenle,

çalışma ortamlarında dost ve destekleyici iş arkadaşları kişilerin işinden aldığı hazzı artıracaktır (Erdoğan, 1996: 241).

Örgütlerdeki ilişkiler, genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir ilişkidir. Bu ilişkiler yumağı karşılıklı yardım, dayanışma, işbirliği esasına dayanır. Bu karşılıklı örgütsel ilişkilerin iyi düzeyde olması çalışanlara iş doyumunu sağlar. Bir örgütün üyeleri, ne kadar çok bir araya gelme ve birlikte iş yapma girişiminde bulunur ve bunu ihtiyaç olarak algıarlarsa, o örgütte iş doyumunu o seviyede yükselecektir (Başaran, 1991: 204).

e. Toplumsal Katkı: İnsan, kendisi gibi insan olanlarla yaşayan toplumsal bir varlıktır. Bireyler toplum içinde yaşamak ve kendilerini topluma kabul ettirmek durumundadır. Özellikle çalışanlar işleriyle ilgili olarak saygı görmek, kabul görmek ve kendini önemli hissetmek ister. Toplumun bireyin mesleğine bakışı birey için çok önemlidir. Günlük yaşamda pek çok yerde “mesleğiniz nedir?” sorusuyla karşılaşan birey, bu soruya cevap verirken toplumun ona değer vereceğinden emin olmak ister (Demirel, 2006: 21).

İşin bireye kazandırdığı statü ve saygınlık, bireyin iş doyumunda önemli rol oynamaktadır. Yapılan işin toplumda belli bir saygınlığının olması, toplumun ahlak kurallarına uygun olması ve yapılan işe toplumun atfettiği kutsallık, işgören açısından doyum sağlayıcı unsurlar olarak değerlendirilebilir. Aynı zamanda saygın bir örgütte çalışmak, önemli bir mevkide bulunmak, yapılan işte başarılı olmak ve örgütte saygı görmek işgörenin sosyal ihtiyaçlarını karşılayarak iş doyumunu etkileyebilir (Maktalan, 1997: 31).

1.4.2. Bireysel (Demografik) Faktörler

Çalışanların işlerinden beklentileri öncelikle kendi kişilikleriyle şekillenir. Bireyler eğitim, sosyal statü ve kurduğu ilişkiler bütünü çerçevesinde kendilerine uygun işler ararlar. Kişilerin işleri ve işten

beklentileri kişisel özelliklerine göre şekillendiğine göre, bireylerin iş doyumunda kişisel etmenler önemli bir yer tutmaktadır (Erdoğan, 1996: 234).

Çalışanların iş doyumunu etkileyen birçok bireysel (demografik) değişken mevcuttur. Çalışmamızda, literatürde genel olarak ön plana çıkan, ölçülebilir nitelikteki başlıca faktörlerden, başlıklar halinde kısaca bahsedilmiştir.

a. Cinsiyet: Erkek ve kadın çalışanların, iş doyumları ile ilgili yapılan araştırmaların bulgularında farklı sonuçlara ulaşılabilmektedir. Bazı araştırmalarda erkeklerin kadınlara göre, bazılarında ise kadınların erkeklere oranla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Ayrıca bazı araştırmalarda ise cinsiyetin iş doyumunda anlamlı bir fark yaratmadığı belirlenmiştir.

Huberman (1992)'a göre, kadın öğretmenlerin erkeklere göre iş doyumları daha fazladır. Kadın ve erkek öğretmenler arasındaki doyum farklılığı, öğretmenin öğretme yeterliliği ile ilgili olarak değişme göstermektedir. Cinsiyetler arası doyum farklılığını, okuldaki örgüt kültürünün erkek öğretmenleri daha fazla etkilediğine bağlamaktadır.

İlkokul öğretmenlerinin iş doyumlarının belirlenmesi yönelik yapılan iki ayrı çalışmanın (Yunying ve Shaobang (1994), Şahin (1999)) sonuçlarına göre; kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş doyumları yüksek bulunmuştur.

İş doyumunu ile ilgili yapılan birçok araştırma sonuçları, çalışanların iş doyumları ile ilgili olarak cinsiyetlerinin çok ciddi bir değişken olmadığını göstermiştir. Bu değişken, yine yapılan işin cinsine göre ciddi farklılıklar gösterebilmektedir. Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin ise cinsiyetlerinin iş doyumunu kısmen de olsa etkilediği söylenebilir. Bayanların, fizyolojik ve psikolojik yapısı nedeniyle öğretmenlik mesleğine uyumlulukları ve fedakâr yapıları işe olan ilgilerini artırmaktadır. Bununla ilgili olarak bayan öğretmenlerin işlerine bağlılığı ve işini sevme oranının daha fazla olduğu söylenebilir. Bu da iş doyumunu beraberinde getirir (Gergin, 2006: 42-43).

b. Yaş ve Kıdem: Yapılan araştırmalarda genellikle çalışanların yaşları ilerledikçe iş doyumlarının arttığını göstermektedir. Herzberg ve arkadaşlarının yaptığı bir incelemede, yaş ile doyum arasında “U” harfi şeklinde bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların işe ilk başladıkları yıllarda iş doyum düzeyi yüksek olmakta, daha sonraki zamanlarda doyum düzeyi azalmakta ve sonra tekrar artmaya başlamaktadır (Baysal 1981: 193). Yaş ilerledikçe hizmet süresi (kıdem) de artacağından dolayı, her iki faktör iş doyumunu etkilemektedir.

Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin, yaş ve hizmet süresi değişkenleri üzerinde yapılan araştırmalar, genellikle kıdemli öğretmenlerin mesleklerinde daha doyumlu oldukları sonucuna götürmüştür. Burada, öğretmenliğin yapılarak öğrenilen ve öğrendikçe iş başarısını artıran bir süreç olduğu düşünüldüğünde, kıdemın iş doyumunu olumlu etkilediği ifade edilebilir. Kıdemli öğretmenler, toplumda ve iş ortamında belirli bir saygınlığa eriştiğinden ve mesleklerindeki tecrübelerinden dolayı iş başarıları daha yüksek, genç öğretmenlere göre daha doyumludurlar. Bunun yanında yaş ilerledikçe ailevi sorumluluğun artması ve diğer işlere ilişkin ümitlerin azalması da doyuma etkisi olan bir faktördür. Kısaca kişi, zaman ilerledikçe işini kabullenmekte ve bu da iş doyumunu artırmaktadır (Gergin, 2006: 44).

c. Eğitim Durumu: İş doyumı ile eğitim durumu arasındaki ilişki aslında tam olarak belirgin değildir. Bazı durumlarda eğitimi yüksek çalışanların, özellikle ücret beklentilerinin de yüksek olması nedeniyle iş doyumlarının düştüğü görülmektedir. Bazen de eğitimi yüksek olan çalışanların örgütsel ödüllere daha çok ulaşmaları ve yüksek ücret almaları söz konusu olduğundan iş doyum düzeyleri yükselmektedir (Ulusoy, 1993; akt. Yıldız, 2013: 29).

Eğitim durumunun iş doyumı ile ilişkili olduğu düşünülmeyle birlikte, mevcut durumun tespitinde değişik araştırmalar çelişkili sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Bu sonuçlar ise, kişinin eğitim seviyesine uygun işte çalışmaması veya eğitim seviyesine uygun doyum olanaklarına sahip olmamasından ileri geldiği öne sürülebilir. Ama genellikle, öğretmenlerin eğitim seviyelerine göre

doyum karşılaştırmalarında; fakülte mezunlarında iş doyumunun, lise, eğitim enstitüsü, yüksek okul mezunu öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu konudaki memnuniyet derecesi, kişinin kendini diğer öğretmenlerle ve diğer kendi eğitim seviyesindeki kişilerin durumları ile karşılaştırmasından kaynaklanmaktadır (Gergin, 2006: 45).

ç. Medeni Durum: Medeni durum ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar, evli ve bekâr çalışanların iş doyumlarında belirgin farklılıkların olmadığını göstermektedir.

Özellikle kadın çalışanların evli olup olmaması ve çocuk sahip olup olmaması iş doyumlarına etki etmektedir. Herzberg yaptığı çalışmada, evli ve bekâr kadın çalışanların farklı iş doyum düzeylerine sahip olduğunu ve evli kadın çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Erkeklerde ise böyle bir fark görülmemiştir (Işıkhani, 1993: 111). Burada, evli kadın çalışanların iş doyumlarını yükselten unsurun eş desteği olduğu dikkat çekmektedir. Kadınlarda eşin desteği azaldıkça iş doyumunu da buna bağlı olarak azalmakta ve iş stresi artmaktadır (Yıldız, 2013: 30).

1.5. ÖĞRETMENLERDE İŞ DOYUMSUZLUĞUNUN ETKİLERİ

Günümüzde artık, öğrencilerin niteliğinin ve öğretmenlerin iş doyumlarının artırılması okulların amaçları arasında yer almaktadır. Eğitim örgütlerinin girdisi ve çıktısının temel ögesi insandır. Bu anlamda, eğitim örgütleri için iş doyumunun önemi ortadadır (Vural, 2004: 38).

Bir ülkede eğitimin niteliğini belirleyen en önemli unsur şüphesiz öğretmendir. Öğretmenin yaptığı işle ilgili doyum sağlaması ya da doyumsuzluk yaşaması öğrencilerin başarılarını belirleyecek, dolayısıyla eğitimin kalitesini doğrudan etkileyecektir. Bir öğretmenin doyumlu, mutlu, keyifli ve kendine güveni yüksek halde olması öğrencilerine güdüleyici; tam tersi durumunda ise olumsuz etki yapacaktır.

Öğretmenlerin iş doyumsuzluğu yaşamaları işlerinde başarısız olmalarına da etkindir. Özellikle eğitim yöneticileri tarafından öğretmenlerin psikososyal gereksinimlerinin karşılanması adına gerekli tedbirlerin alınması önemli bir konudur. Çünkü psikososyal ihtiyaçları karşılanmadığı için doyumsuzluk yaşayan öğretmenler, öğrencilerin benzeri anlamda ihtiyaçlarını da karşılayamayacaktır (Alıç, 2007; akt. Bayhan, 2009: 83).

İş yükünün ağırlığı, eğitim araç ve gereçlerinin yetersizliği, bürokratik işlerin çokluğu, okulların birçoğundaki sağlıksız koşullar, disiplin kurallarının çekilmezliği, yer değiştirme isteklerinin gerçekleşmemesi, eğitim sisteminde cezalandırma ve yasaklama kurallarının çokluğu, ödüllendirme ve özendirme kurallarının azlığı, dinlenme, toplumsal etkinlikler ve benzeri olanakların olmaması gibi durumlar eğitim sisteminde çalışma koşullarını olumsuz hale getirmektedir (Başaran, 1994: 124). Öğretmenlerin maruz kaldığı bu olumsuz çalışma koşulları bir süre sonra işten alınan doyumunu düşürmektedir. Bunun sonucunda öğretmenler işe olabildiğince az gitmeye çalışmakta ve birçoğu da işini bırakmak istemektedir (Akçamete vd., 2001: 2).

Öğretmenler istedikleri işi ve bu işin kendi bilgisi ve yeteneği bölümüne giren kısmını elde ettiği sürece daha verimli çalışacaktır. Tersine durumda doyumsuzluk, ruh çöküntüsü ve bozulma dediğimiz psikolojik durumlar ortaya çıkacaktır. İş doyumsuzluğu, öğretmenlerin saldırgan, kavgacı hale bürünmelerine, aşırı kaygı ve korku gibi duygusal tepki vermelerine de neden olabilmektedir. İşin gerektirdiği bir takım tekrarlar, dinlenme zamanının kısalığı ve tekdüzeliğe dayanan iş, bıkkınlığına neden olabilmektedir. Ayrıca iş doyumsuzluğu, öğretmenlerin okullarına yabancılaşmasına ve amaçları görmezden gelerek örgütün işleyişini de bozabilmektedir (Vural, 2004: 39-40).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARI İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan birçok araştırma incelenmiştir. Literatür taraması sonucunda belirlenen her araştırmaya, çalışma içerisinde yer vermek olanaksız olduğundan, konuyla ilgili seçilmiş bazı araştırmalardan bahsedilmiştir. Yurtiçinde ve yurtdışında yapılan araştırmalar iki ayrı alt başlık halinde kronolojik sıraya göre ele alınmıştır.

2.1. YURT İÇİNDE YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Balcı (1985), eğitim yöneticilerinin iş doyumlarının belirlenmesine yönelik yaptığı çalışmada; iş doyumunda birinci etkenin iş arkadaşları olduğu ve örgüt havasının sağlıklı oluşunun iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir. Eğitim yöneticilerinin genel iş doyum düzeyleri düşük olmakla birlikte; ilköğretim, ortaokul ve lise yöneticileri arasında iş doyumunu olumlu yönde etkileyen bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

Özdayı (1990) çalışmasında, resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ile iş streslerini karşılaştırmıştır. Araştırmasında; öğretmenlik mesleğinin daha çok kadınlar tarafından tercih edilen bir meslek olduğunu, öğretmenlerin bir görev yerinde en fazla 1-5 yıl çalıştıklarını ve büyük bir çoğunluğunun ek iş yaptığını tespit etmiştir. Üniversite mezunları, kadınlar, yabancı dil öğretmenleri, evliler, 41 yaş ve üzerindeki, 5 yıla kadar mesleki deneyimi bulunanlar ve gelir durumu en yüksek olanlarda iş doyumunun yüksek olduğu saptanmıştır.

Günbayı (1999), Malatya ilindeki ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumlarını incelemiştir. Araştırmasında; ilköğretim okulu öğretmenlerine verilen ödentilerin, okuldaki fiziki şartların, birlikte çalışılan kişiler arasındaki

ilişkilerin, denetim biçiminin, eğitim durumunun, yükselme ve gelişme olanaklarının öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediğini belirlemiştir. Erkek öğretmenlerin çalışma koşulları, yönetim ve denetim biçimi, ödentiler ve çalışanlar arası ilişkiler boyutlarında kadın öğretmenlerden daha az iş doyumuna sahip olduğunu tespit etmiştir. Kadın ve erkek öğretmenlerin, iş ve niteliği, yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları ile çalışanlar arası ilişkiler boyutlarında benzer düzeyde iş doyumuna sahip olduğu saptanmıştır. Çalışanlar arası ilişkilerin iş doyumuna etkisinin eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerde fakülte mezunu öğretmenlerden daha fazla olduğu belirlenmiştir. Öğrenim durumu değişkeninde, öğretmenlerin iş doyumuna verdikleri önem dereceleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür.

Şahin (1999), İzmir Büyükşehir Belediye sınırlarındaki resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerini saptamayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonunda şu bulgulara ulaşmıştır:

1- Öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri “kısmen” düzeyinde bulunmuştur. İş doyum boyutlarındaki iş doyum düzeyleri; “işin kendisi” boyutunda kısmen, “yönetim” boyutunda kısmen, “ücret” boyutunda doyumsuz, “bireylerarası ilişkiler” boyutunda doyumlu, “başarı, saygınlık, tanınma” boyutunda doyumlu, “veli, öğrenci ilgisizliği” boyutunda doyumsuz olarak belirlenmiştir.

2- Mezun oldukları okullara, kıdemlerine, cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılıklar tespit edilmiş; buldukları okuldaki toplam çalışma süresi ve yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılık bulunmamıştır.

3- İş doyum boyutlarında öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılıklar bulunmuştur.

Tellioğlu (2004) araştırmasında, İstanbul ili Beyoğlu ilçesinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum alt boyutlarındaki iş doyum düzeyleri, iş doyum alt boyutlarına verdikleri önem derecesi ve iş doyum

düzeyleri ile önem derecesinin öğretmenlerin bireysel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarında düşük düzeyde doyum yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Öğretmenler en yüksek iş doyumunu iş arkadaşları, en düşük doyumunu çalışma olanakları alt boyutunda yaşamaktadır. Alt boyutlar içerisinde en yüksek önemi fiziksel ortama, en düşük önemi ise iş arkadaşlarına vermişlerdir.

Tunacan (2005), lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yaptığı çalışmanın sonucunda; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha az iş doyumuna ulaştıkları, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen en önemli faktörün ücret olduğu saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin hizmet süreleri arttıkça iş doyum düzeylerinin arttığı, yaşın iş doyumunu etkilemediği belirtilmiştir.

Doğan (2005)'in, ilköğretim okulu müdür yardımcılarının iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yaptığı araştırma sonucuna göre müdür yardımcılarının genel olarak görevlerine karşı olumlu tutuma sahip oldukları belirlenmiştir. İş doyumlarının olumlu yönde olduğu, yöneticilik süresi 10 yıldan daha az olanların yöneticilik süresi 10 yıl ya da daha fazla olanlara nispeten iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Fiziksel ortam ve ücretin iş doyumunu önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir.

Demirel (2006), Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ve iş doyumlarını etkileyen olası faktörlere ilişkin algılarının belirlenmesine yönelik bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda, sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlere göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri; "işin niteliği" boyutunda yüksek, "özlük hakları", "çalışma şartları", "toplumsal katkı", "ilköğretim programı" ve "yönetim" boyutlarında orta, "rehberlik hizmetleri" boyutunda düşük, "ücret" ve "denetim" boyutlarında çok düşük düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin bireysel özelliklerine göre iş doyum düzeyleri cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemiştir. Yaşa göre 41-50 yaş

arası, 31-40 yaşa göre daha doyumlu; kıdeme göre 20 yıl üzeri, 11-19 yıla göre daha doyumlu; eğitim düzeyine göre ise eğitim enstitüsü ve yüksekokulu mezunları, eğitim fakültesi mezunlarına göre daha doyumlu bulunmuştur.

Sulu (2007) araştırmasını, resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini saptamak ve bu tatminin denetim odaklarıyla ilişkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin medeni durum, branş, toplam hizmet süresi alt değişkenleriyle denetim odağı ve iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. İş tatmini ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuş, yaş arttıkça iş tatmininin azaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatmini ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark görülmüş, kadınların erkeklere oranla daha fazla iş tatminine sahip oldukları belirlenmiştir. Genel iş tatmini ile denetim odağı arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Sicim (2007), ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin iş tatminlerini incelemiştir. Araştırması, 2006-2007 eğitim öğretim yılı İstanbul ili Büyükçekmece ilçesindeki sınıf öğretmenlerini kapsamıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin tamamının önem verdikleri iş ortamında can güvenliğinin olması, iş kazası ve meslek hastalığı riski olmamasından tatminkâr oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin göreceli olarak en fazla önem verdiği unsurların; kurumlarındaki uygulamaların adil olması, yönetimin insancıl ve şeffaf olması, yaptıkları işe saygı duyulması olmuştur. Öğretmenlerin göreceli olarak en az önem verdiği içsel unsurlar ise kendi başlarına çalışma imkânına sahip olma ve yöneticilerinin yetkin olmasıdır. Öğretmenlerin içsel unsurlar içerisinde tümüyle tatmin oldukları herhangi bir unsurun bulunmadığı görülmektedir. Araştırma sonuçları öğretmenlerin tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Fakat öğretmenlerin tatmin düzeyinin en yüksek olduğu unsurlarda bile tatmin düzeyinin öğretmenlerin beklentilerini karşılayacak seviyede olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Taşdan ve Tiryaki (2008), özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini karşılaştırmıştır. Araştırma sonuçları,

öğretmenlerin iş doyum düzeyi toplam puanları, iş ve niteliği, ücretler, çalışma şartları, gelişme ve yükselme olanakları, birlikte çalışılan kimseler ve örgütsel yaşam alt boyut puanlarında anlamlı farklılık gösterirken; cinsiyete, kıdeme ve mezun olunan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, ölçeğin tamamında ve alt boyutlarında yüksek bulunmuştur. Çalışmanın sonuç bölümünde, devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumlarının yükseltilmesine yönelik politikaların geliştirilmesi fikrinin desteklenmesi gerektiği belirtilmiştir.

Mavi (2008), Kütahya ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet, yaş, meslekteki hizmet süresi, görev yeri, gelir düzeyini görme durumu değişkenleri arasında doyum ilişkisinin olup olmadığını tespit etmek amacı ile bir çalışma yapmıştır. Çalışma sonucunda, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile yaş grubu ve meslekteki hizmet süresi değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Yaş grubu 41-50 olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, diğer yaş gruplarındaki beden eğitimi öğretmenlerinden düşük; meslekteki hizmet süresi 16-20 yıl olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, diğer gruplardaki beden eğitimi öğretmenlerinden daha düşük bulunmuştur. Buna karşılık beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet, görev yeri ve gelir düzeyini görme durumu değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

İnandı vd. (2010) çalışmalarında, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda konum, medeni durum, kıdem ve çalışma saati değişkenlerine göre katılımcıların iş doyum düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Can vd. (2010), Muğla ili merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile aylık gelir durumları, maaş ve araç-gereç yeterliliği arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda, sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile aylık gelir durumları, maaş ve araç-gereç yeterliliği

arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış; okuldaki araç-gereç yeterliliği arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri normal iş doyum ve yüksek iş doyum arasında değişkenlik göstermekte olup, düşük iş doyumunda hiçbir sınıf öğretmeni bulunmamıştır. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin %80.6'sı maaşlarını yetersiz, %15.4'ü kısmen yeterli, %4'ü yeterli bulmadığını beyan etmiştir.

Günbayı ve Toprak (2010), ilköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediklerini belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada, geliştirdikleri iş doyum ölçeğini Antalya il merkezinde görev yapan 42 özel sınıf ve 355 sınıf öğretmenine uygulamışlardır. Araştırma sonucunda sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin genel iş doyumlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenler arasında sadece yönetim ve denetim biçimi boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Özel sınıf öğretmenleri yönetim ve denetim biçimi boyutunda diğer sınıf öğretmenlerinden daha fazla doyum sağlamışlardır.

Yılmaz (2010) çalışmasında, lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın verilerine göre lise öğretmenlerinin genel olarak yaptıkları işten memnun oldukları ve iş doyumunu yaşadıkları belirlenmiştir. Kadın lise öğretmenlerinin erkek lise öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıkları, toplam görev süresi 16 yılın üzerinde olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin 16 yılın altında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca lisans mezunu öğretmenlerin, lisansüstü ve doktora mezunu öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Görev süresi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerde, özellikle de ilköğretim okulu öğretmenlerinde iş doyumsuzluğu tespit edilirken, lise öğretmenlerinde ise durumun farklı olduğu tespit edilmiştir.

Ceylan ve Yılmaz (2011), yöneticilerin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada, yöneticilerin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri

arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Öğretmenlerin branşları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu, ancak cinsiyetleri ve hizmet yılları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bu araştırma sonucunda yöneticilerin, öğretmenlerin iş doyumunu artırmaları için yapabileceklerine ile öğretmenlerin yöneticilerine bakış açılarını ve yaklaşımlarını değiştirmeleri gerektiğine dikkat çekilmiştir.

Kılıç (2011) araştırmasında, ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ile öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerini ve bu iş doyum düzeylerini etkileyen etmenleri saptamayı amaçlamıştır. Yapılan araştırmayla ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri belirlenmiş ve bu iş doyum düzeyi; medeni durum, cinsiyet, kıdem, branş, çalışılan okulun fiziksel şartları, ücret, terfi imkanları değişkenlerine göre incelenmiştir. Araştırmada ulaşılan bulgular aşağıdaki maddelerde belirtilmiştir:

1- İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin iş doyum düzeyi 100 puan üzerinden 76.21 olarak tespit edilmiştir.

2- İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyi 100 puan üzerinden 71.71 olarak bulunmuştur.

3- İş doyum düzeyi nötr olan 7 katılımcıya rastlanmıştır olup, geriye kalan tüm katılımcılar ya iş doyumunu ya da iş doyumсуuzluğu yaşamaktadır.

4- Öğretmenlerin iş doyum düzeyini en yüksek anlamlılık düzeyinde etkileyen faktör olarak “çalışılan okulunun fiziki şartları” belirlenmiştir. Fiziki şartları sırasıyla branş, kıdem, terfi, ücret izlemektedir. Medeni durum ve cinsiyetin öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde bir etkisi gözlenmemiştir.

5- Kıdem ve terfi olanakları öğretmenlerin iş doyum düzeyini aynı anlamlılık değeri ile etkilemektedir.

6- Medeni durum, cinsiyet, kıdem, branş, çalışılan okulun fiziksel şartları, ücret, terfi değişkenlerinin okul müdürlerinin iş doyumları üzerinde bir etkisi gözlenmemiştir.

Koruklu vd. (2013) çalışmalarında, ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri; yaş, çalıştıkları okul türü ile okulun fiziksel şartlarına, okuldaki meslektaşlarla ilişkilerine, yenilenen ortaöğretim ders programına, üniversiteye geçiş sınav sistemine, hizmet içi eğitimlere katılma düzeylerine ilişkin görüşlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Gamsız (2013), Trabzon ilindeki özel ve resmi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin stres kaynakları, öz yeterlik, A tipi kişilik ve iş doyum arasındaki ilişkilerini incelemiştir. Çalışmada ayrıca yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet yılı, idarecilik yapma, resmi ve özel kurumda çalışma değişkenleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkiler de araştırılmıştır. Araştırma sonucunda erkek öğretmenlerin iş doyum puanları fiziksel koşullar açısından daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyum puanları medeni duruma göre farklılık göstermemektedir. Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum puanlarının, resmi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum puanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İdari görev yapan öğretmenler işletme politikaları, bireysel faktörler ve kişiler arası ilişkiler açısından idari görev yapmayan öğretmenlere göre daha çok doyuma ulaşmaktadır. Öğretmenlerin sosyo-ekonomik gelir düzeyine göre iş doyum puanlarında işletme politikaları, bireysel faktörler ve kişiler arası ilişkiler açısından anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir.

Yıldız (2013) çalışmasında, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarını incelenmeyi amaçlamıştır. Araştırmada ayrıca, katılımcıların görüşleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem yılı, aylık gelirini algılama düzeyi, çalıştığı okul türü ve sınıfındaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre karşılaştırılmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri; yaş, mesleki kıdem yılı, aylık gelirini algılama düzeyi, çalıştığı okul türü değişkenlerine göre değişmekte; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve sınıfındaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre ise değişmemektedir. Öğretmenlerin iş stresi

düzeyleleri ile örgütsel bağıllık düzeyleleri arasında düşük düzeyde; iş stresi düzeyleleri ile iş doyum düzeyleleri arasında orta düzeyde negatif ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Karakuzu (2013) araştırmasında, Denizli il merkezindeki ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylelerini incelemiştir. Araştırmada şu bulgular elde edilmiştir:

1- Öğretmenlerin iş doyumunu, içsel iş doyumunu açısından ele alındığında; öğretmenin cinsiyeti ile ara sıra değişik şeyler yapabilmesi ve vicdani bir sorumluluk taşıma şansı vermesi ifadeleri arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Öğretmenin yaşı ile “beni her zaman meşgul etmesi”, “görev yaptığı okul türü ile kendi yöntemlerini kullanabilmesi” ifadeleri arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

2- Öğretmenlerin iş doyumunu, dışsal iş doyumunu açısından ele alındığında; öğretmenin yaşı ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması, görev yaptığı okula atanma şekli ile işiyle ilgili alınan kararların uygulamaya konması, öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi ile terfi imkânının olması, seçme şansı olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile yaptığı iş karşılığı aldığı ücret ifadeleri arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

3- Öğretmenlerin içsel iş doyumununun, genel iş doyumunu ve dışsal iş doyumundan yüksek olduğu ve içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu ve genel iş doyumunu düzeylelerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Karakuzu (2013) ayrıca, öğretmenlerin refahının gelişmesi için politikalar oluşturularak özlük haklarının iyileştirilmesinin ve okullarda karar alma süreçlerine dâhil edilmesinin öğretmenlerin iş doyum düzeylelerinin artırılmasına katkı sağlayabileceğini ifade etmiştir.

2.2. YURTDIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Chapman ve Lowther (1972) alıŐmalarında, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma bulgularına göre kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre daha çok doyum sağlamaktadır. Öğretmenlerin beceri ve yetenekleri iş doyumunu etkileyen önemli bir faktör olurken; okulun yapısı öğretmenlerin iş doyumlarında daha az önem taşımaktadır. Ayrıca iş doyumunda etkili olan faktörler Şu Şekilde sıralanmıŐtır: Öğretmenin karakteri, öğretmenin mesleki ilişkilerinde yetenek ve becerileri, öğretmenin işiyle ilgili kendi başarı kriterleri, mesleki baŐarılarının sürekliliği, takdir ve dllendirme.

Sylvia ve Hutchison (1985), ABD'nin Oklahoma Őehrinde 167 ğretmene tutum anketi uygulayarak ğretmen güdülenmesini araŐtırmıŐlardır. Çalışmada devlet okulunda çalışan öğretmenlerin güdülenmesi için gerekenler; ücret eŐitliėi algıları, iş özerkliği ve içsel i unsurları gibi st derecedeki ihtiyaçlarına yönelik doyumları incelenmiştir. Araştırmada, ğretmen güdülenmesinin, yeni düŐünceleri geliştirme özgürlüğü, uygun sorumluluk, beklentilerin artırılması ve içsel çalışma öğeleri gibi etkenlerle mümkün olabileceği belirtilmektedir. ğretmenleri mesleğe çekme ile meslekte tutmanın, ücret artışı ve öğretmenin desteklenmesine bağlı olduğu görülmüştür. Ayrıca ğretmenler, en çok yönetimin kendilerine performanslarına yönelik destekte ve geribildirimde bulunmadıklarından yakınmaktadır.

Litt ve Turk (1985), ğretmenlerin işten ayrılmalarına neden olan stres kaynakları ve doyumsuzluk durumları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi 291 öğretmene uygulayarak incelemiştir. alıŐmalarında, hoŐnutsuzluk ve stres kaynaklarının; yetersiz maaŐlar, öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olması, ğretmen-ğrenci ilişkisi, yoğun iş programı, rol belirsizliği ve fazla kırtasiyecilik gibi sorunlar olduğu gözlenmiştir.

Wisniewski (1990), Polonya'da çalışan öğretmenlerin iş doyumunu araŐtırmıŐtır. Çalışma sonunda görev süresi 20 yılın üzerinde olan

öğretmenlerin diğerlerine nazaran iş doyumlarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Ayrıca, özgür bir şekilde karar verebildiğini ifade eden öğretmenlerin, diğer öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hossain (1992), Bangladeş'te 50'si özel, 50'si devlet okulu olmak üzere toplam 100 okulda çalışan öğretmenlere yönelik yaptığı araştırmasına göre şu bulgulara ulaşmıştır:

1- Devlet okulunda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, özel okulda çalışan öğretmenlere göre daha fazladır.

2- Özel okulda çalışan öğretmenlerde iş doyumsuzluğunun en önemli nedenleri; iş güvensizliği, yönetimin baskısı ve maaşın yetersizliğidir.

3- Devlet okulunda çalışan öğretmenlerdeki iş doyumsuzluğunun en önemli nedenleri ise maaşın yetersizliği, demokratik olmayan koşullar, terfi olanaklarının olmaması ve kötü çalışma koşullarıdır.

Dinham ve Scott (1996) tarafından yapılan "Öğretmenin Doyumu, Güdüleme ve Sağlık: Öğretmen 2000 Projesinin İlk Aşaması" adlı araştırma, Avustralya'da ilk ve orta dereceli okullarda çalışan 529 öğretmen ve yöneticiye uygulanmıştır. Araştırmada ulaşılan bulgular aşağıda belirtilmiştir:

1- Öğretme görevini temel alarak benimseyenlerin genellikle doyumlu oldukları, öğretmen ve yönetici sorunlarına karışanların ise genellikle doyumsuz oldukları belirlenmiştir. Özellikle ek görevlerin, toplumsal beklenti ve eleştirilerin doyumsuzluğun esas sebebini oluşturduğu saptanmıştır.

2- Mevkiinin; doyum beklentisini, doyumdaki değişim oranını ve belirli oranda zihinsel sıkıntıyı ortaya çıkardığı tespit edilmiştir.

3- İş doyumunu, yaşın ilerlemesi ile birlikte artmamaktadır.

Haris (1996) "Amerikan Öğretmeni, 1984-1995 Metropol Hayatının İncelenmesi. Eski Sorunlar, Yeni Mücadeleler" isimli çalışmasında ABD'deki devlet okullarında çalışan 1011 öğretmen ile mülakat yapmıştır. Bu araştırma, 1984-1985 yıllarında yapılan benzer bir çalışmanın güncellenmiş

tekrarıdır. Araştırma sonucunda geçmiş on yıl içerisinde öğretmenlerin görüş ve deneyimlerinde nasıl bir değişimin olduğu ortaya çıkarılmıştır. Birçok öğretmen ailesinden ve toplumdan yeteri kadar destek alamadıklarını belirtmiştir. Maaşları düzenli olarak artmasına rağmen öğretmenler, on yıl öncesinde olduğu gibi yetersiz ücret, aile ve toplum desteğinden yoksun olma gibi aynı sorunlarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir.

Perie ve Baker (1997), “Amerikalı Öğretmenler Arasındaki İş Doyumu; İş Yeri Koşullarının Etkileri; Geçmişten Gelen Özellikler ve Öğretmen Tazminatı, İstatistiksel Analiz Raporu” isimli çalışma yapmışlardır. Çalışmalarında ABD’deki öğretmenlerin mesleki doyumlarını tanımlayarak, iş yerindeki bazı faktörlerin iş doyumunu nasıl etkilediğini ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucuna göre iş doyumunun; yönetimin desteğine, yönetimin liderlik yeteneğine, öğrenci davranışlarına ve okulun genel iklimine bağlı olduğu ifade edilmiştir. Öğretmenlere ödenen ücretlerin ise bu doyumla fazla ilgisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

İş doyumunu ile meslekte geçen süre arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada ise Sarason (1971), 5 yıl ve üzeri süreyle öğretmenlik yapmış olanların mesleğe ilk başladıkları yıllarda aldıkları zevk, heyecan, beklenti ve başarı duygusunu daha sonraları alamaz duruma geldiklerini belirtmiştir. Bununla birlikte, Mwamwenda (1998) ise, yine öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, Sarason’un aksine, kıdemli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (akt. Tomrukçu, 2010: 42-43).

Graham ve Messner (1998), ABD’deki ilk, orta ve yüksek okul müdürlerinin iş doyumunu belirlemeyi amaçladıkları çalışmalarının bulgularına göre; işin kendisi, sorumluluk derecesi, çalışma şartları, terfi fırsatları ve ücret faktörleri iş doyumunu etkilemektedir. Katılımcıların ayrıca, işin kendisi ve sorumluluk bakımından yeterli doyum sağladıkları; ücret ve terfi fırsatları bakımından daha az doyum elde ettikleri belirlenmiştir.

Koustelios (2001) tarafından yapılan “Yunanlı Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri ve İş Doyum Düzeyleri” isimli araştırmada Yunanistan’daki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin işin kendisi ve denetim boyutunda iş doyumunu elde ettikleri ancak ücret ve terfi boyutlarında iş doyumunu yaşamadıkları tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla iş doyumunu yaşadıkları ve medeni durumun iş doyumunu etkilemediği ortaya çıkmıştır.

Rahman (2001), Malezya’nın Sarawak bölgesinde çalışan ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumunu incelemiştir. Çalışmasında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bölgesel olarak yapılan kıyaslamaya göre kırsal bölgede çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, kent merkezinde çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla iş doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir (akt. Karakuzu, 2013: 31).

Stemple (2004), ABD’nin Virginia bölgesindeki yüksek okul müdürlerinin iş doyum düzeylerini incelemiştir. Çalışmasında, yüksek okul müdürlerinin sosyal imkân, moral değerler ve yaratıcılık boyutlarında yüksek; ücret, yükselme ve tanınma boyutlarında ise düşük iş doyumuna sahip olduklarını saptamıştır.

El-Fattah (2010), Mısır’daki ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumlarına ücret artışının etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik araştırmasında; ücret artışının öğretmenlerin iş doyumuna önemli ölçüde etki etmediğini saptamıştır. Yüksek öğrenmiş görmüş öğretmenlerin, eğitim seviyesi daha düşük olan öğretmenlere göre daha az doyum sağladıkları; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını belirlemiştir. Görev süresinin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı sonucuna da ulaşılmıştır.

Mahmood vd. (2011), Pakistan'daki ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının cinsiyet ve okul türü (kentsel/kırsal) değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini araştırdıkları çalışmanın bulgularına göre; öğretmenler terfi, tazminat, denetim, insan ilişkisi ve çalışma koşullarında düşük iş doyumunu yaşamaktadır. Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha çok iş doyumunu sağlarken; kentsel ve kırsal bölgelerdeki okullarda görev yapan öğretmenler arasında iş doyumunda anlamlı bir fark bulunmamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ESKİŞEHİR İL MERKEZİNDE GÖREV YAPAN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR
UYGULAMA

Sınıf öğretmeni, rastgele bir araya gelmiş ve aralarında hiçbir bağlantı olmayan küçük bireyleri, hayata daha yeni atıldıkları bu dönemde belirli bir disiplin altına alarak, onlara kişisel ve mesleki becerileriyle önderlik ve rehberlik eden bir eğitici dir. Her ne kadar temel görevi, sorumlu olduğu sınıfın eğitim ve öğretim faaliyetini yürütmek olarak belirlenmişse de asıl gayesi, öğrencilerinin ileriki eğitim safhaları için temellerini oluşturarak onları geleceğe hazırlamaktır. Böylelikle ülkenin aydınlık geleceğine yön verilmesinde de önemli katkı sağlamaktadır.

Sınıf öğretmenin in kendi içerisinde yaşayacağı tutarsızlık ve sıkıntılar, sınıf içerisindeki eğitimi olumsuz yönde etkileyecektir. Hayatında yeterli mutluluğa erişememiş, ayrıca işinde istediği doyum u sağlayamayan bir öğretmenden, kendisinden istenen tavır ve davranışları sergilemesi beklenemez. Bu durumdaki bir sınıf öğretmeni eğitim sistemi için de sorun oluşturabilir.

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının belirlenmesi ve iş doyumlarını etkileyen faktörlerin boyutlandırılarak ortaya konması, eğitim sisteminin kaliteli bir şekilde işlemesi adına gereklidir. Konunun gerekliliğinden hareketle, çalışmanın bu bölümünde Eskişehir il merkezi devlet ilkokullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir uygulama yapılmıştır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı, sınıf öğretmenlerinin duygu ve düşüncelerine dayanarak iş doyumlarını etkileyen faktörleri belirlemek, iş doyumlarının artırılmasına yönelik önerilerde bulunmaktır. Böylelikle, eğitim yöneticileri örgütten kaynaklanan sorunları, sınıf öğretmenleri ise kendilerinden kaynaklanan olumsuz faktörleri görebilecektir.

Bu temel amacın yanı sıra, Eskişehir il merkezindeki Tepebaşı ve Odunpazarı ilçelerine bağlı devlet ilkokullarında çalışan sınıf öğretmenlerine yönelik olarak aşağıdaki maddelerde belirtilen hususların belirlenmesi amaçlanmıştır.

a. Genel İş Doyumlarının Belirlenmesi: Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının genel olarak hangi düzeyde olduğunu ortaya çıkarmaktır.

b. Alt Boyutlara Ait İş Doyumlarının Belirlenmesi: Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını etkilediği düşünülen alt boyutlara (faktör) ait iş doyum düzeylerini belirlemektir.

c. Demografik Özelliklerine Göre İş Doyumlarındaki Farklılıkların Belirlenmesi: Sınıf öğretmenlerinin, genel ve her bir boyuttaki iş doyumlarının; cinsiyet, yaş, görev süresi, eğitim durumu ve medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar oluşturup oluşturmadığını, farklılık varsa hangi gruplarda olduğunu belirlemektir.

ç. İş Doyumlarını Arttıracak Önerilerde Bulunmak: Yapılan analizlerde ortaya çıkan bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının artırılmasına katkı sağlayacağı düşünülen öneriler sunmaktır.

3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Çalışmada, herhangi bir etkileme çabası olmadan, toplanan veriler aracılığıyla sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin var olduğu şekliyle ve çeşitli faktörlere göre farklılıkların belirlenmesi amaçlandığından ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Eğitim ile ilgili sorunların birçoğunun tanımlanabilir nitelikte olması nedeniyle, tarama modeline göre yapılan araştırmaların, bilginin daha iyi anlaşılmasında kuramcılara ve uygulayıcılara önemli katkılar sağladığı görülmektedir (Balcı, 1997: 21). Bu model çerçevesinde toplanan veriler aracılığıyla öğretmenlerin iş doyumlarının ne düzeyde olduğu betimlenmiştir.

3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim-öğretim döneminde Eskişehir il merkezi Odunpazarı ve Tepebaşı ilçelerindeki devlet ilkokullarında görev yapan toplam 1591 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Evrendeki öğretmenlerin toplam sayısı, cinsiyet ve görev yaptıkları ilçelere göre dağılım bilgileri Eskişehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınmıştır (Tablo 1).

Tablo 1: Eskişehir İl Merkezinde Görevli Sınıf Öğretmenlerinin İlçelere ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

İlçe	Kadın Öğretmen Sayısı	Erkek Öğretmen Sayısı	Toplam
Tepebaşı	449	253	702
Odunpazarı	531	358	889
Toplam	980	611	1591

Kaynak: Eskişehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Eylül, 2013.

Zaman kısıtı olması nedeniyle araştırmada örnekleme yapılmıştır. Örnekleme yöntemi olarak küme örnekleme seçilmiştir. Kümeleme yöntemi,

evren hacminin çok büyük, birimlerin geniş bir alana yayılmış olması ya da örnekleme girecek birimlere ilişkin bir çerçeve oluşturmanın mümkün olmadığı zaman tercih edilir (Yüzer, 2006: 183). Ayrıca kümenin değişik özellikteki birimleri içermesi (heterojen olması) durumunda örneklem hatası da küçük olmaktadır. Eskişehir il merkezindeki sınıf öğretmenlerinin görev yaptığı okulların geniş bir alana yayılması ve her okulun cinsiyet, yaş, görev süresi vd. bireysel özelliklere göre farklı gruplardaki öğretmenleri barındırmasından dolayı küme örnekleme yönteminin uygun olacağı düşünülmüştür.

Bu yöntemde evren, küme adı verilen gruplara ayrılır ve her küme bir örnekleme birimi olarak tanımlanır. Tesadüfi olarak seçilen kümeler bir araya getirilip, her birinde tam sayım yapılarak örneklem oluşturulur (Çömlekçi, 2001: 90; Gökçe, 1988: 82).

Örnekleme dâhil edilecek öğretmen sayıları belirlenirken öncelikle Tepebaşı ve Odunpazarı ilçeleri iki ayrı grupta ele alınmıştır. Her bir grupta, o ilçenin toplam öğretmen sayısının %25'i (Tepebaşı 176, Odunpazarı 223, Toplam 399) örnekleme olacak şekilde tesadüfi olarak okullar seçilmiştir. Seçilen her okulda tam sayım yapılması amaçlanmıştır. Böylelikle araştırmanın örneklemini, Tepebaşı ilçesinde 176; Odunpazarı ilçesinde ise 223 olmak üzere toplam 399 sınıf öğretmeni (evrendeki toplam 1591 öğretmenin %25'i) oluşturmuştur.

3.4. VERİ TOPLAMA ARACININ HAZIRLANMASI VE UYGULANMASI

Araştırma probleminin çözümlenmesi amacıyla, yerli ve yabancı kaynaklardan geniş bir literatür taraması yapılarak birçok araştırma ve tezlere ulaşılmıştır. İlgili kaynakların taranmasından sonra sınıf öğretmenlerine uygulanmak üzere iş doyumu düzeylerini ölçmek için veri toplama aracının oluşturulması aşamasına geçilmiştir.

Yapılan değerlendirmelerin ardından Şahin (1999), Demirel (2006) ve Toprak (2007)'in çalışmalarındaki iş doyum ölçeklerinden faydalanılarak, araştırma problemi ve amacına yönelik olarak söz konusu ölçekler uyarlanmıştır. Şahin (1999)'in *işin kendisi, yönetim*; Demirel (2006)'in *işin niteliği, ücret, insan ilişkileri, yönetim, çalışma koşulları, toplumsal katkı*; Toprak (2007)'in ise *alışma koşulları, çalışanlar arası ilişkiler ve ödentiler* boyutundaki değişkenlerinin bir kısmından alıntılar yapılmış, tarafımızdan yapılan bazı ekleme ve düzeltmeler ile birlikte beşli Likert leğinde Sınıf ğretmeni İş Doyum leği (SÖİDÖ) oluşturulmuştur. Öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ayrıca 5 adet soruya yer verilmiştir: *cinsiyet, yaş aralığı, görev süresi (kıdem), eğitim durumu ve medeni durum*. Öğretmenlerin demografik özelliklerini belirleyen seçmeli sorular anketin birinci, iş doyumlarını belirlemeye yönelik 36 ifadeli (değişkenli) SÖİDÖ ise ikinci bölümünü oluşturmuştur. Sınıf ğretmenlerine dağıtılmak üzere hazırlanan veri toplama aracı (anketi) Ek-1'de gösterilmiştir.

Anketin belirlenen okullardaki sınıf öğretmenlerine dağıtılıp uygulanabilmesi için Eskişehir Valiliği'nden gerekli izin alınmıştır (Ek-2).

Tablo 2: Dağıtılan, Geri Alınan ve Değerlendirmeye Tabi Tutulan Anket Sayıları

İlçe	Anket Dağıtımı Yapılan Okul Sayısı	Dağıtılan Anket Sayısı	Geri Alınan Anket Sayısı	Değerlendirmeye Alınan Anket Sayısı		
				Kadın	Erkek	Toplam
Odunpazarı	16	276	234	144	83	227
Tepebaşı	10	221	180	131	43	174
<i>Toplam</i>	26	497	414	275	126	401

Alınan iznin ardından anketler, 26 devlet ilkokulundaki toplam 497 sınıf öğretmenine dağıtılmıştır. Dağıtılan anket sayısının, örneklemde olması hedeflenen ğretmen sayısından fazla olmasının nedeni ise öğretmenlerden geri alınacak anket miktarlarında %15 ila %20 arasında bir fire yaşanacağı beklentisidir. Beklendiği üzere, 497 öğretmenin 414'nden anketler cevaplanarak geri alınmıştır (geri dönüş oranı %83). Geri alınan bu

anketlerden 13 adedi eksik/hatalı doldurulma sebebiyle değerlendirmeye alınmamıştır (Tablo 2). Böylelikle, hedeflenen sayının 2 birim üzerinde toplam 401 öğretmen örneklem mevcudunu oluşturmuştur. Bu sayı evrenin %25.2'sine karşılık gelmektedir.

3.5. ÖĞRETMENLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Araştırmaya katılan 401 sınıf öğretmenin cinsiyet, yaş aralığı, görev süresi, eğitim ve medeni durumlarını belirten demografik özellikleri Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik Özellik		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	125	31.2
	Kadın	276	68.8
Yaş Aralığı	20-29	14	3.5
	30-39	128	31.9
	40-49	218	54.4
	50 ve üzeri	41	10.2
Görev Süresi	1-9 yıl	26	6.5
	10-19 yıl	241	60.1
	20 yıl ve üzeri	134	33.4
Eğitim Durumu	Öğretmen Okulu/Lisesi	2	0.5
	Eğitim Enstitüsü/Yüksekokulu	58	14.5
	Eğitim Fakültesi	211	52.6
	Diğer Fakülteler	130	32.4
Medeni Durum	Evli	353	88
	Bekâr	48	12

Tablo 3 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin demografik özelliklerine ilişkin olarak şunlar söylenebilir:

— Öğretmenlerin yaklaşık üçte ikisi kadın, üçte biri ise erkektir.

— Çoğunluğu 40-49 yaş aralığında olup; bunu sırasıyla 30-39 yaş aralığı, 50 ve üzeri yaş aralığı ve 20-29 yaş aralığındaki öğretmenler takip etmektedir.

— Öğretmenlerin yarısından fazlası 10-19 yıl arası süredir görev yapmaktadır. 1/3'lük kısmı 20 yıl ve üzeri, az bir kısmı ise 1-9 yıl arası süredir mesleklerini icra etmektedir. Seçenekte olmasına rağmen 1 yıldan az süreyle görev yapan öğretmen yoktur.

— Öğretmenlerin yaklaşık yarısı eğitim fakültesinden mezundur. Bunu sırasıyla diğer fakülte mezunları, eğitim enstitüsü/yüksekokulu mezunları ve öğretmen okulu/lisesi mezunları takip etmektedir. Öğretmen okulu/lisesi mezunu öğretmen sayısı 2 olup, bu rakam oldukça düşüktür.

— Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir. Bekâr öğretmenler ise azınlığı oluşturmaktadır.

3.6. VERİLERİN ANALİZİ

Değerlendirmeye alınan 401 anketten elde edilen veriler, bilgisayar ortamında SPSS 15.0 paket programına girilerek veri tabanı oluşturulmuştur. Her bir anket için öncelikli olarak birinci bölümdeki demografik değişkenler kodlanmış, ardından beşli Likert ölçeğine göre hazırlanan ikinci bölüm SÖİDÖ'ndeki olumlu yargı cümleleri için "*katılmıyorum*" seçeneğine 1, "*kısmen katılıyorum*" seçeneğine 2, "*kararsızım*" seçeneğine 3, "*katılıyorum*" seçeneğine 4, "*kesinlikle katılıyorum*" seçeneğine 5 puan verilmiştir. Olumsuz cümlelerde (2., 4., 6., 9., 13., 15., 17., 19., 22., 23., 26., 27., 29. ve 36.sorular) ise puanlama tam tersi şeklinde uygulanmıştır. "*Katılmıyorum*" seçeneğine 5, "*kısmen katılıyorum*" seçeneğine 4, "*kararsızım*" seçeneğine 3, "*katılıyorum*" seçeneğine 2, "*kesinlikle katılıyorum*" seçeneğine 1 puan verilmiştir.

SÖİDÖ'nin güvenilirlik katsayı (Cronbach Alpha) değeri %80.1, örneklem uygunluk ölçüsü (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)) ise %80.2 olarak belirlenmiştir.

SÖİDÖ'ndeki 36 değişken arasındaki ilişkiyi, faktör olarak adlandırılan çok daha az sayıdaki gözlenemeyen gizil değişkenler (faktörler) bakımından açıklamak için öncelikle açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. AFA sonucunda değişkenler arasında belirlenen ilişkinin ve elde edilen faktörlerin yapısal model olarak geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulaması yapılmıştır. AFA için SPSS 15.0, DFA için ise LISREL 8.72 paket programlarından yararlanılmıştır.

3.6.1. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonuçları

Açıklayıcı faktör analizi (AFA), araştırmacının ölçme aracının ölçtüğü faktörlerin sayısı hakkında bir bilgisinin olmadığı, belli bir hipotezi sınamak yerine ölçme aracıyla ölçülen faktörlerin doğası hakkında bir bilgi edinmeye çalıştığı bir inceleme türüdür (Tavşancıl, 2002: 46). Verilerin birbirleri ile ilişkili birçok değişkenden daha az sayıda ve birbirlerinden bağımsız yeni değişkenler (faktör) türetmek için AFA'nden yararlanılmaktadır (Özdamar, 2002: 235). AFA ile hangi değişken gruplarının hangi faktör ile yüksek düzeyde ilişkili olduğu da test edilmektedir (Aytaç ve Öngen, 2012: 16).

SÖİDÖ'ne (36 değişkenli) uygulanan AFA'nin sonuçları Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4: SÖİDÖ (36 Değişkenli) Modeline İlişkin AFA Sonuçları

Faktörler	Özdeğer	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
Faktör 1	5,915		16,430	,838
21. Okul yönetimi ile herhangi bir konuda çekinmeden görüşebilirim.		,769		
20. Okul yönetimi çalışmalarımı kolaylaştırmaktadır.		,751		
25. Okul yönetimi özlük haklarımı korumaktadır.		,741		
30. Okul yöneticileri ile saygı ve güvene dayalı bir iletişimim var.		,714		
24. Okul yönetimi görev dağılımını adil bir şekilde yapmaktadır.		,672		
22. Okul yönetimi, kendilerine yapılan eleştiriye tahammül edememektedir.		,575		
19. Okul yönetiminin liderlik davranışları iş yaşamımı olumsuz etkilemektedir.		,554		
Faktör 2	3,122		8,672	,682
1. Mesleğimi severek ve keyif alarak yapıyorum.		,773		
5. Yeniden meslek seçme şansım olsaydı sınıf öğretmenliğini seçerdim.		,735		
3. Sınıf öğretmenliği yaparak yaratıcılığımı ortaya koyabiliyorum.		,718		
7. Gelecekte mesleğimde yükselebileceğime inanıyorum.		,500		
Faktör 3	2,442		6,783	,727
31. Öğrencilerim ile saygı ve güvene dayalı ilişkim var.		,810		
32. Veliler ile iletişimim saygı ve güvene dayalıdır.		,765		
33. Toplumun sınıf öğretmeninden beklentisi yüksektir.		,608		
Faktör 4	2,024		5,623	,715
11. Okulumuzdaki derslikler araç, gereç ve teçhizat yönünden yeterlidir.		,762		
8. Okulumuzdaki dersliklerin fiziki kapasitesi yeterlidir.		,718		
12. Okulumuzun spor ve dinlenme imkânları yeterlidir.		,649		
10. Okulumuzdaki dersliklerin ısınması, aydınlatması ve havalandırması yeterlidir.		,635		
Faktör 5	1,587		4,408	,561
15. Sosyal haklar (doğum, izin vb.) yeterli değildir.		,757		
17. Yan ödemeler yeterli değildir.		,705		
13. Aldığım ücret ile geçinemiyorum.		,552		
Faktör 6	1,408		3,910	,547
16. Sosyal yardımlar (kira, eş, çocuk vb.) yeterlidir.		,742		
18. Emekli olduğumda alacağım maaş yeterli düzeydedir.		,708		
14. Hak ettiğim ücreti alıyorum.		,630		

Faktör 7	1,325	3,681	,657
35. Sınıf öğretmenliği toplumda güven duygusu uyandırmaktadır.	,712		
34. Sınıf öğretmenliği bana toplumda saygın bir kişi olma imkânı sağlamaktadır.	,706		
36. Mesleğime toplum tarafından yeteri kadar değer verildiğine inanmıyorum.	,648		
Faktör 8	1,170	3,249	,464
9. Okulumuzda yapılan bakım ve temizlik yeterli değildir.	,698		
4. Yaptığım iş yeteneklerimin gelişmesine katkıda bulunmuyor.	,620		
2. Sınıf öğretmenliği niteliklerime uygun bir meslek değildir.	,564		
Faktör 9	1,128	3,132	,493
27. Okuldaki öğretmen arkadaşlar ile iyi geçinemiyorum.	,677		
29. Okulda öğretmenler arasında dayanışma yoktur.	,662		
28. Okulda görevli memur ve hizmetlilerle iyi bir iletişimim var.	,408		
Faktör 10	1,055	2,930	,359
26. Okul yönetim, sınıfımla ilgili çalışmalarında bana destek olmamaktadır.	,703		
23. Okul yönetimi, gerekli kararları öğretmenlere danışmadan almaktadır.	,415		
Faktör 11	1,036	2,879	,311
6. Mesleğimde kendimi geliştirmem için verilen hizmet içi eğitimler yeterli değildir.	,862		
Kümülatif Açıklanan Varyans (%) = 61,9		Cronbach Alpha (%) = 80,1	

Yapılan birinci AFA'nde 11 adet faktör belirlenmiştir. 1'inci faktör varyansın %16.43'ünü, 2'nci faktör %8.67'sini, 3'üncü faktör %6.78'ini, 4'üncü faktör %5.62'sini, 5'inci faktör %4.40'ını, 6'ncı faktör %3.91'ini, 7'nci faktör %3.68'ini, 8'inci faktör %3.24'ünü 9'uncu faktör %3.13'ünü, 10'uncu faktör %2.93'ünü, 11'inci faktör ise %2.87'sini açıklamaktadır. Bu analize göre 28'inci ve 23'üncü değişkenler, her birinin faktör yükü 0.5'den düşük çıkması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Her iki değişkenin ölçekten çıkarılmasından sonra yeni bir AFA'nin yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Yapılan AFA'lerinin sonuçları aşağıda belirtilmiştir:

— İkinci AFA sonucunda 10 adet faktör belirlenmiştir. 7'nci, 27'nci ve 29'uncu değişkenler, her birinin faktör yükü 0.5'den düşük olmasından dolayı ölçekten çıkarılmıştır.

— Üçüncü AFA sonucunda 9 adet faktör belirlenmiştir. 6'ncı değişken, faktör yükü 0.5'den düşük çıktığı için ölçekten çıkarılmıştır.

— Dördüncü AFA sonucunda 9 adet faktör belirlenmiştir. 26'ncı değişken, faktör yükünün 0.5'den düşük çıkmasından dolayı ölçekten çıkarılmıştır.

— Beşinci AFA sonucunda 8 faktör belirlenmiştir. 9'uncu değişken herhangi bir faktör grubuyla ilişkilendirilememiş ve bu nedenle ölçekten çıkarılmıştır.

— Altıncı AFA sonucuna göre ise kalan 28 değişken 8 faktöre indirgenmiş, her bir değişkenin faktör yükü 0.5'den yüksek çıkmış, faktör grubuna dâhil olmayan herhangi bir değişken olmamıştır. SÖİDÖ'nün açıklanan varyans oranı %60.9, Cronbach Alpha değeri %78, anket formunun güvenilirliği ise %79.2 olarak belirlenmiştir. Bu verilere dayanarak yeni bir AFA'nin yapılmasına gerek görülmemiştir. Araştırmacı tarafından değişken numaraları yeniden düzenlenmiş, yeni faktör grupları içerdikleri değişkenlere göre isimlendirilmiştir: *yönetim, iletişim ve toplum beklentisi, meslek seçiminden memnuniyet, çalışma koşulları, geçim sıkıntısı, ödenti, toplumda saygınlık ve mesleğe uygunluk* (Ek-3).

Başlangıçta 36 değişkenli olarak hazırlanan SÖİDÖ'ndeki 8 adet değişken, yapılan açıklayıcı faktör analizleri sonucunda ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan 28 değişkenin 8 adet faktörle açıklandığı belirlenmiştir. 8 faktörlü 28 değişkenli yeni SÖİDÖ modeline ait sonuçlar Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5: SÖİDÖ Modeli (8 Faktörlü 28 Değişkenli) AFA Sonuçları

Faktörler	Özdeğer	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
Birinci Faktör: Yönetim	5,233		18,689	,838
1. Okul yönetimi ile herhangi bir konuda çekinmeden görüşebilirim.		,782		
2. Okul yönetimi çalışmalarımı kolaylaştırmaktadır.		,761		
3. Okul yönetimi özlük haklarımı korumaktadır.		,735		
4. Okul yöneticileri ile saygı ve güvene dayalı bir iletişimim var.		,706		
5. Okul yönetimi görev dağılımını adil bir şekilde yapmaktadır.		,668		
6. Okul yönetimi, kendilerine yapılan eleştiriye tahammül edememektedir.		,621		
7. Okul yönetiminin liderlik davranışları iş yaşamımı olumsuz etkilemektedir.		,587		
İkinci Faktör: İletişim ve Toplum Beklentisi	2,782		9,936	,727
8. Öğrencilerim ile saygı ve güvene dayalı ilişkim var.		,835		
9. Veliler ile iletişimim saygı ve güvene dayalıdır.		,789		
10. Toplumun sınıf öğretmeninden beklentisi yüksektir.		,639		
Üçüncü Faktör: Meslek Seçiminden Memnuniyet	2,227		7,953	,713
11. Mesleğimi severek ve keyif alarak yapıyorum.		,776		
12. Sınıf öğretmenliği yaparak yaratıcılığımı ortaya koyabiliyorum.		,733		
13. Yeniden meslek seçme şansım olsaydı sınıf öğretmenliğini seçerdim.		,700		
Dördüncü Faktör: Çalışma Koşulları	1,820		6,501	,715
14. Okulumuzdaki derslikler araç, gereç ve teçhizat yönünden yeterlidir.		,768		
15. Okulumuzdaki dersliklerin fiziki kapasitesi yeterlidir.		,721		
16. Okulumuzdaki dersliklerin ısınması, aydınlatması ve havalandırması yeterlidir.		,673		
17. Okulumuzun spor ve dinlenme imkânları yeterlidir.		,630		
Beşinci Faktör: Geçim Sıkıntısı	1,533		5,475	,561
18. Sosyal haklar (doğum, izin vb.) yeterli değildir.		,745		
19. Yan ödemeler yeterli değildir.		,681		
20. Aldığım ücret ile geçinemiyorum.		,661		

Altıncı Faktör: Ödenti	1,275	4,553	,547
21. Sosyal yardımlar (kira, eş, çocuk vb.) yeterlidir.	,757		
22. Emekli olduğumda alacağım maaş yeterli düzeydedir.	,714		
23. Hak ettiğim ücreti alıyorum.	,637		
Yedinci Faktör: Toplumda Saygınlık	1,194	4,264	,657
24. Sınıf öğretmenliği toplumda güven duygusu uyandırmaktadır.	,716		
25. Sınıf öğretmenliği bana toplumda saygın bir kişi olma imkânı sağlamaktadır.	,698		
26. Mesleğime toplum tarafından yeteri kadar değer verildiğine inanmıyorum	,618		
Sekizinci Faktör: Mesleğe Uygunluk	1,007	3,598	,411
27. Yaptığım iş yeteneklerimin gelişmesine katkıda bulunmuyor.	,766		
28. Sınıf öğretmenliği niteliklerime uygun bir meslek değildir.	,613		
Kümülatif Açıklanan Varyans (%) = 60,9		Cronbach Alpha (%) = 78	

Tablo 5'e göre 8 faktör 28 değişkenli SÖİDÖ'nde;

- *Yönetim* faktörü varyansın %18.68'ini,
- *İletişim ve toplum beklentisi* faktörü varyansın %9.93'ünü,
- *Meslek seçiminden memnuniyet* faktörü varyansın %7.95'ini,
- *Çalışma koşulları* faktörü varyansın %6.50'sini,
- *Geçim sıkıntısı* faktörü %5.47'sini,
- *Ödenti* faktörü varyansın %4.55'ini,
- *Toplumda saygınlık* faktörü varyansın %4.26'sını;
- *Mesleğe uygunluk* faktörü ise varyansın %3.59'unu açıklamaktadır.

3.6.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ölçme aracı olarak bir grup gözlenebilen değişkenin faktör olarak adlandırılan gizil değişkenleri nasıl ve ne kadar açıkladığını ortaya koymayı amaçlayan ölçüm modellerinin geliştirilmesinde sıkça kullanılan ve önemli kolaylıklar sağlayan bir yöntemdir (Joreskog ve Sörbom, 1993: 22). AFA, faktörlerin sayısını ve faktörlerin ilişkili olup olmadığını belirlerken; DFA ile öncelikle faktörlerin sayısı sabit alınmakta ve faktörlerin ilişkili olup olmadığı analiz öncesinde değerlendirilmektedir (Yılmaz ve Çelik, 2009; akt. Girginer vd., 2011: 20).

DFA, önceden oluşturulan bir model aracılığıyla gözlenen değişkenlerden hareketle gizil değişken (faktör) oluşturmaya yöneliktir. Bu bağlamda DFA yapısal geçerlilik çalışmalarında da hipotezlerin testinde kullanılmaktadır (Kline, 1998; akt. Girginer vd., 2011: 20).

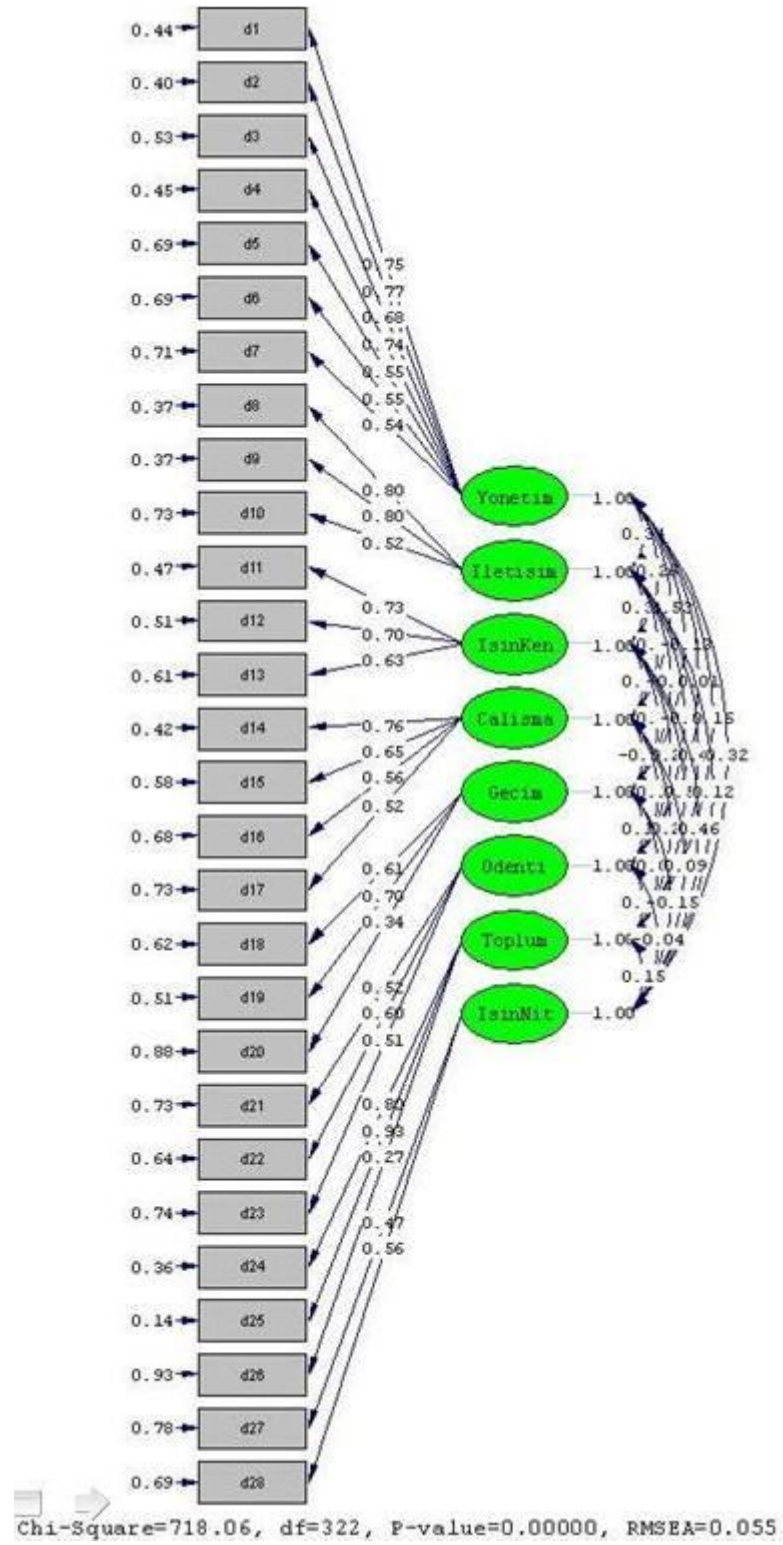
SÖİDÖ'nin AFA ile belirlenen 8 faktörlü 28 değişkenli yapısının çok boyutlu ölçüm modeli olarak uygunluğunun tespit edilmesi için yapılan DFA sonucuna göre standartlaştırılmış yükler, t değerleri ve R² değerleri Tablo 6'da; path grafiği ise Şekil 1'de gösterilmiştir.

Tablo 6: Çok Boyutlu (8 Faktörlü 28 Değişken) SÖİDÖ Modelinin DFA Sonuçları

Faktörler/Değişkenler	Standart Yükler	t değeri	R ²
Yönetim			
1. Okul yönetimi ile herhangi bir konuda çekinmeden görüşebilirim	0.75	16.61	0.56
2. Okul yönetimi çalışmalarımı kolaylaştırmaktadır.	0.77	17.36	0.60
3. Okul yönetimi özlük haklarımı korumaktadır.	0.68	14.69	0.47
4. Okul yöneticileri ile saygı ve güvene dayalı bir iletişimim var.	0.74	16.33	0.55
5. Okul yönetimi görev dağılımını adil bir şekilde yapmaktadır.	0.55	11.28	0.31
6. Okul yönetimi, kendilerine yapılan eleştiriye tahammül edememektedir.	0.55	12.26	0.31
7. Okul yönetiminin liderlik davranışları iş yaşamımı olumsuz etkilemektedir.	0.54	10.89	0.30

İletişim ve Toplum Beklentisi			
8. Öğrencilerim ile saygı ve güvene dayalı ilişkim var.	0.80	16.60	0.63
9. Veliler ile iletişimim saygı ve güvene dayalıdır.	0.80	16.66	0.63
10. Toplumun sınıf öğretmeninden beklentisi yüksektir.	0.52	10.20	0.27
Meslek Seçiminden Memnuniyet			
11. Mesleğimi severek ve keyif alarak yapıyorum.	0.73	14.36	0.53
12. Yeniden meslek seçme şansım olsaydı sınıf öğretmenliğini seçerdim.	0.70	13.73	0.49
13. Sınıf öğretmenliği yaparak yaratıcılığımı ortaya koyabiliyorum.	0.63	12.13	0.39
Çalışma Koşulları			
14. Okulumuzdaki derslikler araç, gereç ve teçhizat yönünden yeterlidir.	0.76	15.23	0.58
15. Okulumuzdaki dersliklerin fiziki kapasitesi yeterlidir.	0.65	12.65	0.42
16. Okulumuzdaki dersliklerin ısınması, aydınlatması ve havalandırması yeterlidir.	0.56	10.73	0.32
17. Okulumuzun spor ve dinlenme imkânları yeterlidir.	0.52	9.86	0.27
Geçim Sıkıntısı			
18. Sosyal haklar (doğum, izin vb.) yeterli değildir.	0.61	8.98	0.38
19. Yan ödemeler yeterli değildir.	0.70	9.67	0.49
20. Aldığım ücret ile geçinemiyorum.	0.34	5.54	0.12
Ödenti			
21. Sosyal yardımlar (kira, eş, çocuk vb.) yeterlidir.	0.52	7.78	0.27
22. Emekli olduğumda alacağım maaş yeterli düzeydedir.	0.60	8.56	0.36
23. Hak ettiğim ücreti alıyorum.	0.51	7.70	0.26
Toplumda Saygınlık			
24. Sınıf öğretmenliği toplumda güven duygusu uyandırmaktadır.	0.80	16.88	0.64
25. Sınıf öğretmenliği bana toplumda saygın bir kişi olma imkânı sağlamaktadır.	0.93	20.03	0.86
26. Mesleğime toplum tarafından yeteri kadar değer verildiğine inanmıyorum	0.27	5.21	0.73
Mesleğe Uygunluk			
27. Yaptığım iş yeteneklerimin gelişmesine katkıda bulunmuyor.	0.47	6.13	0.22
28. Sınıf öğretmenliği niteliklerime uygun bir meslek değildir.	0.56	6.56	0.31

Şekil 1: SÖİDÖ'nin Çok Boyutlu Ölçüm Modelinin Path Grafiği



Araştırmada öngörülen modelin uygunluğunun tespiti için literatürde sıkça kullanılan uygunluk ölçülerinden yararlanılmıştır. Ki kare (χ^2),

oluşturulan modelin mutlak uygunluğunu göstermektedir. Ancak χ^2 testi örneklem büyüklüğüne duyarlı olması nedeniyle, özellikle örneklem büyüklüğünün 200'den fazla olması durumunda genellikle güvenilir sonuçlar vermemektedir (Kline, 1998: 128). Ancak, uyum iyiliğinin bir ölçüsü olarak DFA'nde Ki karenin serbestlik derecesine oranı (χ^2/sd) kullanılmaktadır. Bu oranın 2 veya altında olması modelin *iyi* bir model olduğunu, 5 veya daha altında bir değer olması ise modelin *kabul edilebilir* bir uyum iyiliğine sahip olduğunu gösterir (Şimşek, 2007: 14). Ölçek modelinde Ki karenin ($\chi^2=718.06$) serbestlik derecesine ($sd=322$) oranı $\chi^2/sd=2.23$ olarak belirlenmiştir. DFA sonucunda belirlenen $\chi^2/sd=2.23$ değeri, modelin *kabul edilebilir* bir uyum iyiliğine sahip olduğunu göstermektedir.

SÖİDÖ'nde her bir gözlenen değişkenin faktör yükü için hesaplanan t değerleri kritik t değerinden (0.05 anlam düzeyinde kritik t değeri 1.96) büyük olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır. SÖİDÖ'nin DFA sonucunda ortaya çıkan uygunluk ölçü değerleri Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7: Çok Boyutlu SÖİDÖ İçin Uygunluk Ölçüleri

Uygunluk Ölçüleri	Değer	Uygunluk
χ^2 / sd	2.23	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	0.055	Kabul edilebilir uyum
CFI	0.93	İyi uyum
GFI	0.90	İyi uyum

χ^2/sd ölçütünün yanı sıra DFA'nde Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Uyum İyiliği İndeksi (GFI) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) gibi ölçütler de kullanılmaktadır. GFI ve CFI için *iyi uyum değeri* 0.90, *mükemmel uyum değeri* 0.95 olarak kabul edilmektedir (Yılmaz ve Çelik, 2009: 43-44). RMSEA için ise 0.08 değerinin altı *kabul edilebilir uyum*, 0.05'in altındaki değer ise *mükemmel uyum değeri* olarak kabul edilmiştir (Şimşek, 2007: 14). Modelin RMSEA değeri mükemmel uyuma yakın olan 0.055 değerinde olup, *kabul edilebilir* uyumdadır. CFI ve GFI değerleri ise modelin *iyi uyuma* sahip olduğunu göstermektedir.

Standartlaştırılmış yükler, her bir gözlenen değişken ile ilgili olduğu faktör (gizil değişken) arasındaki korelasyonları göstermektedir. *Yönetim* faktörü için “*Okul yönetimi çalışmalarımı kolaylaştırmaktadır.*” gözlenen değişkeninin korelasyon katsayısı 0.77’dir ($R^2=(0.77)^2=0.60$). *Yönetim* faktörüne ilişkin değişkenlik en fazla “*Okul yönetimi çalışmalarımı kolaylaştırmaktadır.*” gözlenen değişkeni tarafından açıklanmaktadır. *İletişim ve toplum beklentisi* faktörüne ilişkin değişkenlik en fazla “*Öğrencilerim ile saygı ve güvene dayalı ilişkim var.*” ve “*Veliler ile iletişimim saygı ve güvene dayalıdır.*”; *meslek seçiminden memnuniyet* faktörüne ilişkin değişkenlik en fazla “*Mesleğimi severek ve keyif alarak yapıyorum.*”; *çalışma koşulları* faktöründeki değişkenlik en fazla “*Okulumuzdaki derslikler araç, gereç ve teçhizat yönünden yeterlidir.*”; *geçim sıkıntısı* faktöründeki değişkenlik en fazla “*Yan ödemeler yeterli değildir.*”; *ödenti* faktöründeki değişkenlik en fazla “*Emekli olduğumda alacağım maaş yeterli düzeydedir.*”; *toplumda saygınlık* faktöründeki değişkenlik en fazla “*Sınıf öğretmenliği bana toplumda saygın bir kişi olma imkânı sağlamaktadır.*”; *mesleğe uygunluk* faktöründeki değişkenlik ise en çok “*Sınıf öğretmenliği niteliklerime uygun bir meslek değildir.*” gözlenen değişkeni ile açıklanmaktadır.

SÖİDÖ’nin AFA ile belirlenen 8 faktörlü 28 değişkenli yapısının ölçüm modeli olarak uygunluğunun belirlenmesi için yapılan DFA sonucunda ortaya çıkan değerler, modelin uygun olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla ölçekteki 8 faktörün sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini ölçtüğü yönündeki hipotez, istatistiksel olarak kabul edilebilir niteliktedir.

3.7. KARŞILAŞTIRMA ANALİZLERİ

Bu bölümde, AFA ve DFA sonucunda belirlenen 8 faktörlü 28 değişkenli SÖİDÖ modelinde, sınıf öğretmenlerinin genel iş doyumları ile iş doyumlarını etkileyen her bir boyuta (faktör) ait iş doyumlarının analizi yapılmıştır. Ayrıca, sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının demografik

özelliklere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği incelenmiştir.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yorumlanmasında aritmetik ortalama değerleri dikkate alınmıştır. Likert tipindeki ifadelerde beş seçenek dört farklı aralığa sahip olduğundan, $4/5=0.80$ 'lik bir fark aralığı değeri hesaplanmıştır. Aritmetik ortalamalara göre yapılan değerlendirmelerde; 1.00-1.80 arası değer “çok düşük”, 1.81-2.60 arası değer “düşük”, 2.61-3.40 arası değer “orta”, 3.41-4.20 arası değer “yüksek”, 4.21-5.00 arası değer ise “çok yüksek” iş doyumunu olarak yorumlanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin demografik özelliklerine göre farklılıkların istatistiksel analizinde, cinsiyet ve medeni durum gibi iki gruba yönelik karşılaştırmalarda “bağımsız örneklem t testi”; yaş, görev süresi ve eğitim durumu gibi ikiden fazla grubun puan ortalamalarının karşılaştırılmasında ise “tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” kullanılmıştır. Farklılığın anlamlı bulunduğu durumlarda, farklılığa neden olan grupların belirlenmesi amacıyla “çoklu karşılaştırma testi (Tukey)” uygulanmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerde anlam düzeyi %5 ($p<0,05$) olarak alınmıştır.

3.7.1. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Boyutlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Analizi

Araştırmanın bu aşamasında, sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen 8 boyutun her birine ait iş doyum düzeyleri incelenmiştir. SÖİDÖ'ne verilen cevaplara göre, sınıf öğretmenlerinin her bir boyutta ve bu boyutları oluşturan değişkenlerdeki iş doyumlarının hangi düzeyde olduğu araştırılmıştır.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin her bir boyuta ait iş doyum düzeyleri Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8: Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri

Genel / Alt Boyut	Ortalama	ss	Doyum Düzeyi
Yönetim	3,8689	,84074	Yüksek
İletişim ve Toplum Beklentisi	4,2710	,74888	Çok yüksek
Meslek Seçiminden Memnuniyet	3,9401	,93468	Yüksek
Çalışma Koşulları	3,1291	,97373	Orta
Geçim Sıkıntısı	2,7639	1,06756	Orta
Ödenti	1,6999	,87242	Çok düşük
Toplumda Saygınlık	2,9169	1,03035	Orta
Mesleğe Uygunluk	4,0274	1,04726	Yüksek
Genel	3,3725	,47140	Orta

Sınıf öğretmenlerinin genel olarak iş doyumları *orta* düzeydedir ($\bar{X}=3.3725$, $ss=0.47140$). Her bir boyuttaki doyumları incelendiğinde, en fazla doyumun *çok yüksek* seviyede *iletişim ve toplum beklentisi* boyutunda ($\bar{X}=4.2710$, $ss=0.74888$) gerçekleştiği görülmektedir. *Yönetim* ($\bar{X}=3,8689$, $ss=0.84074$), *meslek seçiminden memnuniyet* ($\bar{X}=3.9401$, $ss=0.93468$) ve *mesleğe uygunluk* ($\bar{X}=4.0274$, $ss=1.04726$) boyutlarında *yüksek* seviyede; *çalışma koşulları* ($\bar{X}=3.1291$, $ss=0.97373$), *geçim sıkıntısı* ($\bar{X}=2.7639$, $ss=1.06756$) ve *toplumda saygınlık* ($\bar{X}=2,9169$, $ss=1.03035$) boyutlarında *orta* seviyede iş doyumunu sağlamıştır. En az doyum ise *çok düşük* düzeyde *ödenti* boyutunda ($\bar{X}=1.6999$, $ss=0.87242$) gerçekleşmektedir.

3.7.1.1. Sınıf Öğretmenlerinin “Yönetim” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri

Yönetim boyutunda sınıf öğretmenlerinin iş doyumları *yüksek* düzeydedir ($\bar{X}=3.8689$). Bu boyuttaki her değişkenin aritmetik ortalaması (iş doyum puanı) ve doyum düzeyi Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9: Sınıf Öğretmenlerinin “Yönetim” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri

Değişken / Boyut	Ortalama	ss	Doyum Düzeyi
1.Okul yönetimi ile herhangi bir konuda çekinmeden görüşebilirim.	4,0499	1,07587	Yüksek
2.Okul yönetimi çalışmalarımı kolaylaştırmaktadır.	3,6459	1,24269	Yüksek
3.Okul yönetimi özlük haklarımı korumaktadır.	3,8479	1,05086	Yüksek
4.Okul yöneticileri ile saygı ve güvene dayalı bir iletişimim var.	3,9975	1,10113	Yüksek
5.Okul yönetimi görev dağılımını adil bir şekilde yapmaktadır.	3,6209	1,19623	Yüksek
6.Okul yönetimi, kendilerine yapılan eleştiriye tahammül edememektedir.	3,9900	1,25694	Yüksek
7.Okul yönetiminin liderlik davranışları iş yaşamımı olumsuz etkilemektedir.	3,9302	1,30962	Yüksek
Yönetim	3,8689	0,84074	Yüksek

Yönetim boyutundaki değişkenlerin her birine ait aritmetik ortalamalar *yüksek* düzeyde olup, birbirlerine yakın değerlerde oldukları görülmektedir. Sınıf öğretmenleri bu boyutta en yüksek puanı “Okul yönetimi ile herhangi bir konuda çekinmeden görüşebilirim.” değişkenine vermiştir. En düşük puan ise “Okul yönetimi görev dağılımını adil bir şekilde yapmaktadır.” değişkeni almıştır.

Sınıf öğretmenleri yönetimden yana memnun bir tavır sergilemektedir. Okul yönetimi ile karşılıklı uyum içerisinde çalıştıkları ve yöneticilerden beklentilerinin karşılandığı sonucuna ulaşılabilir.

3.7.1.2. Sınıf Öğretmenlerinin “İletişim ve Toplum Beklentisi” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri

İletişim ve toplum beklentisi boyutunda sınıf öğretmenlerinin iş doyumları *çok yüksek* düzeydedir ($\bar{X}=4.2710$). Bu boyuttaki her değişkenin aritmetik ortalaması ve doyum düzeyi Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10: Sınıf Öğretmenlerinin “İletişim ve Toplum Beklentisi” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri

Değişken / Boyut	Ortalama	ss	Doyum Düzeyi
8. Öğrencilerim ile saygı ve güvene dayalı ilişkim var.	4,3641	,84386	Çok yüksek
9. Veliler ile iletişimim saygı ve güvene dayalıdır.	4,2369	,91991	Çok yüksek
10. Toplumun sınıf öğretmeninden beklentisi yüksektir.	4,2120	1,02101	Çok yüksek
<i>İletişim ve Toplum Beklentisi</i>	4,2710	0,74888	Çok yüksek

İletişim ve toplum beklentisi boyutundaki değişkenlerin aritmetik ortalamaları birbirine yakın olup, her birinde iş doyum düzeyi *çok yüksektir*. Sınıf öğretmenleri bu boyutta en yüksek puanı “*Öğrencilerim ile saygı ve güvene dayalı ilişkim var.*” değişkenine vermiştir.

Sınıf öğretmenleri, toplumun kendilerinden olan beklentilerinin farkında olup, bunun bilincindedir. Ayrıca, öğrencilerin ve velilerin kendilerine yönelik tutum ve davranışlarından oldukça memnuniyet duymaktadır. Bununla birlikte karşılıklı olumlu yönde iletişim sağladıkları söylenebilir.

3.7.1.3. Sınıf Öğretmenlerinin “Meslek Seçiminden Memnuniyet” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri

Meslek seçiminden memnuniyet boyutunda sınıf öğretmenlerinin iş doyumları *yüksek* düzeydedir ($\bar{X}=3.9401$). Bu boyuttaki her değişkenin aritmetik ortalaması ve doyum düzeyi Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11: Sınıf Öğretmenlerinin “Meslek Seçiminden Memnuniyet” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri

Değişken / Boyut	Ortalama	ss	Doyum Düzeyi
11. Mesleğimi severek ve keyif alarak yapıyorum.	4,4165	,92392	Çok yüksek
12. Yeniden meslek seçme şansım olsaydı sınıf öğretmenliğini seçerdim.	3,6384	1,34403	Yüksek
13. Sınıf öğretmenliği yaparak yaratıcılığımı ortaya koyabiliyorum.	3,7656	1,21034	Yüksek
<i>Meslek Seçiminden Memnuniyet</i>	3,9401	0,93468	Yüksek

Sınıf öğretmenleri bu boyutta en yüksek puanı *çok yüksek* düzeyde “*Mesleğimi severek ve keyif alarak yapıyorum.*” değişkenine vermiştir. “*Yeniden meslek seçme şansım olsaydı sınıf öğretmenliğini seçerdim.*” ve “*Sınıf öğretmenliği yaparak yaratıcılığımı ortaya koyabiliyorum.*” değişkenleri *yüksek* düzeyde iş doyum puanı elde etmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleklerini sevdiğleri, işlerini oldukça severek ve keyif alarak yaptıkları söylenebilir.

3.7.1.4. Sınıf Öğretmenlerinin “Çalışma Koşulları” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri

Çalışma koşulları boyutunda sınıf öğretmenlerinin iş doyumları *orta* düzeydedir ($\bar{X}=3.1291$). Bu boyuttaki her değişkenin aritmetik ortalaması ve doyum düzeyi Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12: Sınıf Öğretmenlerinin “Çalışma Koşulları” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri

Değişken / Boyut	Ortalama	ss	Doyum Düzeyi
14. Okulumuzdaki derslikler araç, gereç ve teçhizat yönünden yeterlidir.	3,3317	1,33687	Orta
15. Okulumuzdaki dersliklerin fiziki kapasitesi yeterlidir.	3,2718	1,38146	Orta
16. Okulumuzdaki dersliklerin ısınması, aydınlatması ve havalandırması yeterlidir.	3,7805	1,26163	Yüksek
17. Okulumuzun spor ve dinlenme imkânları yeterlidir.	2,1322	1,32287	Düşük
Çalışma Koşulları	3,1291	0,97373	Orta

Sınıf öğretmenleri bu boyutta en yüksek puanı *yüksek* düzeyde “Okulumuzdaki dersliklerin ısınması, aydınlatması ve havalandırması yeterlidir.” değişkenine; en düşük puanı ise *düşük* düzeyde “Okulumuzun spor ve dinlenme imkânları yeterlidir.” değişkenine vermiştir. “Okulumuzdaki derslikler araç, gereç ve teçhizat yönünden yeterlidir.” ve “Okulumuzdaki dersliklerin fiziki kapasitesi yeterlidir.” değişkenleri *orta* düzeyde iş doyum puanı elde etmiştir.

Sınıf öğretmenleri, çalıştıkları okulların fiziki şartlarından yeteri kadar memnun olmakla birlikte, okullarındaki spor ve dinlenme olanaklarından yeteri kadar memnuniyet duymadıkları söylenebilir.

3.7.1.5. Sınıf Öğretmenlerinin “Geçim Sıkıntısı” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri

Geçim sıkıntısı boyutunda sınıf öğretmenlerinin iş doyumları *orta* düzeydedir ($\bar{X}=2.7639$). Bu boyuttaki her değişkenin aritmetik ortalaması ve doyum düzeyi Tablo 13’de gösterilmiştir.

Tablo 13: Sınıf Öğretmenlerinin “Geçim Sıkıntısı” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri

Değişken / Boyut	Ortalama	ss	Doyum Düzeyi
18.Sosyal haklar (doğum, izin vb.) yeterli değildir.	2,8529	1,50027	Orta
19.Yan ödemeler yeterli değildir.	2,3092	1,44365	Düşük
20.Aldığım ücret ile geçinemiyorum.	3,1297	1,44504	Orta
Geçim Sıkıntısı	2,7639	1,06756	Orta

Geçim sıkıntısı boyutunda en düşük puanı, *düşük* düzeyde “*Yan ödemeler yeterli değildir.*” değişkeni elde etmiştir. Sınıf öğretmenleri “*Sosyal haklar (doğum, izin vb.) yeterli değildir.*” ve “*Aldığım ücret ile geçinemiyorum.*” değişkenlerine *orta* düzeyde puan vermiştir.

Sınıf öğretmenlerinin, sosyal haklar ve aldıkları ücret ile ilgili memnuniyetleri yeterli seviyede değildir. Özellikle yan ödemeler konusunda şartların iyileştirilmesini bekledikleri şeklinde yorumlanabilir.

3.7.1.6. Sınıf Öğretmenlerinin “Ödenti” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri

Ödenti boyutunda sınıf öğretmenlerinin iş doyumları *çok düşük* düzeydedir ($\bar{X}=1.6999$). Bu boyuttaki her değişkenin aritmetik ortalaması ve doyum düzeyi Tablo 14’de gösterilmiştir.

Tablo 14: Sınıf Öğretmenlerinin “Ödenti” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri

Değişken / Boyut	Ortalama	ss	Doyum Düzeyi
21.Sosyal yardımlar (kira, eş, çocuk vb.) yeterlidir.	1,8130	1,32190	Düşük
22.Emekli olduğumda alacağım maaş yeterli düzeydedir.	1,3691	,98916	Çok düşük
23.Hak ettiğim ücreti alıyorum.	1,9177	1,27503	Düşük
Ödenti	1,6999	0,87242	Çok düşük

Sınıf öğretmenleri, “*Sosyal yardımlar (kira, eş, çocuk vb.) yeterlidir.*” ve “*Hak ettiğim ücreti alıyorum.*” değişkenlerine *düşük* düzeyde iş doyum puanı vermiştir. Bu boyutta en düşük puanı, *çok düşük* seviyede “*Emekli olduğumda alacağım maaş yeterli düzeydedir.*” değişkeni almıştır.

Sınıf öğretmenleri, aldıkları sosyal yardımları yeterli bulmamakta, daha yüksek ücret almayı hak ettiklerini düşünmektedir. Sınıf öğretmenlerini bu boyutta en çok kaygılandıran ise, emekli olduklarında alacakları maaşların yetersiz kalacağı düşüncesidir.

3.7.1.7. Sınıf Öğretmenlerinin “*Toplumda Saygınlık*” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri

Toplumda saygınlık boyutunda sınıf öğretmenlerinin iş doyumları *orta* düzeydedir ($\bar{X}=2.9169$). Bu boyuttaki her değişkenin aritmetik ortalaması ve doyum düzeyi Tablo 15’de gösterilmiştir.

Tablo 15: Sınıf Öğretmenlerinin “*Toplumda Saygınlık*” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri

Değişken / Boyut	Ortalama	ss	Doyum Düzeyi
24. Sınıf öğretmenliği toplumda güven duygusu uyandırmaktadır.	3,1995	1,25901	Orta
25. Sınıf öğretmenliği bana toplumda saygın bir kişi olma imkânı sağlamaktadır.	2,9925	1,32757	Orta
26. Mesleğime toplum tarafından yeteri kadar değer verildiğine inanmıyorum.	2,5586	1,42203	Düşük
<i>Toplumda Saygınlık</i>	2,9169	1,03035	Orta

Toplumda saygınlık boyutunda en düşük puanı, *düşük* düzeyde “*Mesleğime toplum tarafından yeteri kadar değer verildiğine inanmıyorum.*” değişkeni almıştır. “*Sınıf öğretmenliği toplumda güven duygusu uyandırmaktadır.*” ve “*Sınıf öğretmenliği bana toplumda saygın bir kişi olma imkânı sağlamaktadır.*” değişkenleri *orta* düzeyde puan almışlardır.

Sınıf öğretmenleri, yaptıkları işin toplumda yeteri kadar güven uyandırmadığını ve kendilerine saygı kazandırmadığını düşünmektedir. Buna bağlı olarak toplum içerisinde sınıf öğretmenliğine verilen değer konusunda memnuniyetlerinin yetersiz olduğu sonucuna ulaşılabilir.

3.7.1.8. Sınıf Öğretmenlerinin “Mesleğe Uygunluk” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri

Mesleğe uygunluk boyutunda sınıf öğretmenlerinin iş doyumları *yüksek* düzeydedir ($\bar{X}=4.0274$). Bu boyuttaki her değişkenin aritmetik ortalaması ve doyum düzeyi Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 16: Sınıf Öğretmenlerinin “Mesleğe Uygunluk” Boyutundaki İş Doyum Düzeyleri

Değişken / Boyut	Ortalama	ss	Doyum Düzeyi
27. Yaptığım iş yeteneklerimin gelişmesine katkıda bulunmuyor.	3,6658	1,43459	Yüksek
28. Sınıf öğretmenliği niteliklerime uygun bir meslek değildir.	4,3890	1,19511	Çok yüksek
Mesleğe Uygunluk	4,0274	1,04726	Yüksek

“Sınıf öğretmenliği niteliklerime uygun bir meslek değildir.” değişkeni *çok yüksek* düzeyde iş doyum puanı almıştır. “Yaptığım iş yeteneklerimin gelişmesine katkıda bulunmuyor.” değişkeninin puanı ise *yüksek* düzeydedir.

Sınıf öğretmenleri yaptıkları işin kendilerini geliştirdiği konusunda memnun bir tavır sergilemektedir. Özellikle sınıf öğretmenliğini, kendi karakter ve niteliklerine son derece uygun bir meslek olduğunu düşündükleri söylenebilir.

3.7.2. Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Göre İş Doyumlarının Analizi

Bu bölümde; sınıf öğretmenlerinin genel ve iş doyum boyutlarındaki iş doyumlarının demografik özelliklere göre (cinsiyet, yaş, görev süresi, öğrenim durumu ve medeni durum) istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediği, farklılık varsa hangi gruplar arasında olduğu incelenmiştir.

3.7.2.1. Cinsiyete Göre Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Analizi

Cinsiyete göre sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17: Cinsiyete Göre Sınıf Öğretmenlerinin Genel İş Doyum Düzeyleri

Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	Doyum Düzeyi
Erkek	125	3,4283	0,50692	Orta
Kadın	276	3,3472	0,45309	Düşük

Tablo 17 incelendiğinde, erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=3.4283$) iş doyumlarının *orta*, kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=3.3472$) ise *düşük* düzeyde olduğu görülmektedir. Her ne kadar erkek ve kadın öğretmenlerin doyum düzeylerinin farklı olduğu belirtilmiş ise de, aritmetik ortalamaları birbirine yakın değerdedir (ortalama fark=0.0811).

Erkek ve kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı *bağımsız örneklem t testi* ile incelenmiştir (Tablo 18).

Tablo 18: Cinsiyete Göre İş Doyumunun Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	Levene's testi		t testi				
	F	p	t	s.d.	p (2yönlü)	Ort. fark	Fark. std. hatası
Varyanslar eşit	1,309	,253	1,599	399	,111	,0811	,05072
Varyanslar farklı			1,533	217,149	,127	,0811	,05291

Yapılan testin sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde cinsiyet değişkeni açısından $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri, genel iş doyumları üzerinde belirleyici bir role sahip değildir.

Her bir iş doyum boyutunda ise, erkek ve kadın sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farkın olup olmadığı *bağımsız örneklem t testi* ile incelenmiştir (Tablo 19).

Tablo 19: Cinsiyete Göre İş Doyum Boyutlarının Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Boyut		Levene's testi		t-testi				
		F	p	t	s.d.	p (2 yönlü)	Ort. fark	Fark. std. hatası
Yönetim	Varyanslar eşit	4,182	,041	1,352	399	,177	,12240	,09055
	Varyanslar farklı			1,437	279,163	,152	,12240	,08515
İletişim ve Toplum Beklentisi	Varyanslar eşit	,299	,585	-1,230	399	,219	-,09927	,08069
	Varyanslar farklı			-1,234	241,451	,218	-,09927	,08043
Meslek Seçiminden Memnuniyet	Varyanslar eşit	,305	,581	-,944	399	,346	-,09514	,10078
	Varyanslar farklı			-,927	229,740	,355	-,09514	,10258
Çalışma Koşulları	Varyanslar eşit	,063	,802	2,493	399	,013	,25999	,10430
	Varyanslar farklı			2,483	237,295	,014	,25999	,10472
Geçim Sıkıntısı	Varyanslar eşit	,104	,747	,927	399	,355	,10666	,11511
	Varyanslar farklı			,927	239,980	,355	,10666	,11504

Ödenti	Varyanslar eşit	13,093	,000	3,704	399	,000	,34300	,09260
	Varyanslar farklı			3,308	187,023	,001	,34300	,10370
Toplumda Saygınlık	Varyanslar eşit	,641	,424	,180	399	,857	,02004	,11121
	Varyanslar farklı			,176	227,007	,860	,02004	,11377
Mesleğe Uygunluk	Varyanslar eşit	2,456	,118	-2,008	399	,051	-,22583	,11248
	Varyanslar farklı			-1,936	220,150	,054	-,22583	,11662

Yapılan testin sonucuna göre $p < 0.05$ düzeyinde sadece *çalışma koşulları* ve *ödenti* boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur (*çalışma koşulları* boyutu için ortalama fark=0.2599, $p=0.013$; *ödenti* boyutu için ortalama fark=0.3430, $p=0.01$).

Aritmetik ortalamalar dikkate alındığında; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre *çalışma koşulları* ve *ödenti* boyutunda daha fazla iş doyumunu sağladığı görülmektedir.

Çalışma koşulları boyutunda; erkek öğretmenler ($\bar{X}=3.3080$) ile kadın öğretmenler ($\bar{X}=3.0480$) arasındaki ortalama fark 0.2599 değerindedir. Genel olarak kadınların erkeklere göre daha titiz ve hassas yapıda olmaları, bu boyutta daha çok beklenti içerisinde olmalarına neden olabilir. Dolayısıyla, kadın öğretmenlerin erkek meslektaşlarına göre *çalışma ortamı* boyutunda daha az memnuniyet duydukları ifade edilebilir.

Ödenti boyutunda; erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=1.9360$) iş doyumları kadın öğretmenlerden ($\bar{X}=1.5930$) daha yüksektir. Çalışan kadınların ekonomik olarak özgür olması ve bununla birlikte istediklerini satın alma güçlerinin var olması neticesinde, erkeklere nazaran daha fazla harcama eğilimi içerisine girdikleri, dolayısıyla bu boyutta kadın öğretmenlerin daha fazla maddi imkânlara ihtiyaç duyduğu ve daha az doyum sağladığı söylenebilir.

3.7.2.2. Yaşa Göre Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Analizi

Yaşa göre sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri Tablo 20'de gösterilmiştir.

Tablo 20: Yaşa Göre Sınıf Öğretmenlerinin Genel İş Doyum Düzeyleri

Yaş	n	\bar{X}	ss	Doyum Düzeyi
20-29	14	3,1301	,34813	Orta
30-39	128	3,3382	,44596	Orta
40-49	218	3,3984	,47120	Orta
50 ve üzeri	41	3,4242	,56221	Yüksek

Tablo 20 incelendiğinde, 50 ve üzeri ($\bar{X}=3.4242$) yaş grubundaki öğretmenlerin doyum düzeylerinin *yüksek*, diğer yaş gruplarındaki öğretmenlerin ise *orta* düzeyde olduğu görülmektedir. İş doyum puanları birbirlerine yakın olup, değerlerin $\bar{X}=3,1301$ ile $\bar{X}=3,4242$ arasında değiştiği görülmektedir.

Yaşa göre öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farkın olup olmadığı *tek yönlü varyans analizi (ANOVA)* ile incelenmiştir (Tablo 21).

Tablo 21: Yaşa Göre İş Doyumunun ANOVA Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler toplamı	s.d.	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar Arası	1,230	3	,410	1,856	,136
Grup İçi	87,656	397	,221		
Toplam	88,885	400			

Yapılan test sonucunda, sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinde yaşa göre $p<0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Yaşın, sınıf öğretmenlerinin genel iş doyumlarında belirleyici bir faktör olmadığı görülmektedir.

Her bir boyuta göre, öğretmenlerin yaş özelliğine ilişkin olarak iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farkın olup olmadığı *tek yönlü varyans analizi* (ANOVA) ile incelenmiştir. Analizin sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22: Yaşa Göre İş Doyum Boyutlarının ANOVA Sonuçları

Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler top.	d.f	Kareler ort.	F	p
Yönetim	Gruplar Arası	1,608	3	,536	,757	,519
	Grup İçi	281,132	397	,708		
	Toplam	282,740	400			
İletişim ve Toplum Beklentisi	Gruplar Arası	2,700	3	,900	1,612	,186
	Grup İçi	221,630	397	,558		
	Toplam	224,330	400			
Meslek Seçiminden Memnuniyet	Gruplar Arası	9,001	3	3,000	3,499	,016
	Grup İçi	340,452	397	,858		
	Toplam	349,452	400			
Çalışma Koşulları	Gruplar Arası	3,542	3	1,181	1,248	,292
	Grup İçi	375,717	397	,946		
	Toplam	379,259	400			
Geçim Sıkıntısı	Gruplar Arası	4,324	3	1,441	1,267	,285
	Grup İçi	451,550	397	1,137		
	Toplam	455,874	400			
Ödenti	Gruplar Arası	,978	3	,326	,427	,734
	Grup İçi	303,467	397	,764		
	Toplam	304,446	400			
Toplumda Saygınlık	Gruplar Arası	2,288	3	,763	,717	,542
	Grup İçi	422,274	397	1,064		
	Toplam	424,562	400			
Mesleğe Uygunluk	Gruplar Arası	4,439	3	1,480	1,353	,257
	Grup İçi	434,260	397	1,094		
	Toplam	438,698	400			

Tablo 22 incelendiğinde, sadece *meslek seçiminden memnuniyet* boyutunda öğretmenlerin yaş grupları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (F=4,499, p=0,016). Bu boyutta farklılığa neden olan yaş gruplarını belirlemek amacıyla yapılan *Tukey testi* sonuçları Tablo 23’de gösterilmiştir.

Tablo 23: Yaşa Göre “Meslek Seçiminden Memnuniyet” Boyutu İçin Tukey Testi Sonuçları

Alt Boyut	Yaş (I-J)		Ortalama fark	Std. Hata	p
Meslek Seçiminden Memnuniyet	20-29	30-39	-,19420	,26068	,879
		40-49	-,46068	,25532	,273
		50 ve üzeri	-,55052	,28665	,221
	30-39	20-29	,19420	,26068	,879
		40-49	-,26649(*)	,10312	,049
		50 ve üzeri	-,35633	,16618	,141
	40-49	20-29	,46068	,25532	,273
		30-39	,26649(*)	,10312	,049
		50 ve üzeri	-,08984	,15764	,941
	50 ve üzeri	20-29	,55052	,28665	,221
		30-39	,35633	,16618	,141
		40-49	,08984	,15764	,941

Testin sonucuna göre *meslek seçiminden memnuniyet* boyutunda, 40-49 yaş ($\bar{X}=4.0321$) ile 30-39 yaş ($\bar{X}=3.7656$) grubundaki öğretmenler arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir (ortalama fark=0,10312, p=0,049). 40-49 yaş grubundaki öğretmenler, 30-39 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla iş doyumunu sağlamaktadır. Öğretmenlerin yaşları ilerledikçe *meslek seçiminden memnuniyet* boyutunda iş doyumları artmaktadır.

Öğretmenlerin ilerleyen yaşlarda bu boyuttaki iş doyumlarında artış yaşamlarının nedenleri arasında; yaş ilerledikçe yeni iş bulmanın zorlaşması, zamanla meslekte tecrübelerini artırarak öğrencilerine daha faydalı olduklarını düşünmeleri ve bunun sonucunda işlerine olan bağlılıklarının artması sıralanabilir.

3.7.2.3. Görev Süresine Göre Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Analizi

Görev süresine göre sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri Tablo 24'de gösterilmiştir. 20 yıl ve üzeri süredir ($\bar{X}=3.4112$) çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumları *yüksek*; 1-9 yıl ($\bar{X}=3.1635$) ve 10-19 yıl ($\bar{X}=3.3734$) grubundaki öğretmenlerin ise *orta* seviyededir.

Tablo 24: Görev Süresine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Genel İş Doyum Düzeyleri

Görev Süresi	n	\bar{X}	ss	Doyum Düzeyi
1-9 yıl	26	3,1635	,35068	Orta
10-19 yıl	241	3,3734	,47032	Orta
20 yıl ve üzeri	134	3,4112	,48577	Yüksek

Görev süresine göre, sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için *tek yönlü varyans analizi (ANOVA)* yapılmıştır (Tablo 25).

Tablo 25: Görev Süresine Göre İş Doyumunun ANOVA Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler top.	s.d.	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar Arası	1,338	2	,669	3,030	,049
Grup İçi	87,548	298	,220		
Toplam	88,885	400			

Yapılan analiz sonucunda, görev süresine göre $p<0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir. Farklılığa neden olan grupları belirlemek amacıyla yapılan *Tukey* testinin sonuçları Tablo 26'da gösterilmiştir.

Tablo 26: Görev Süresine Göre Tukey Testi Sonuçları

Görev Süresi (I-J)		Ortalama fark	Std. Hata	p
1-9 yıl	10-19 yıl	-,20998	,09681	,078
	20 yıl ve üzeri	-,24779(*)	,10051	,037
10-19 yıl	1-9 yıl	,20998	,09681	,078
	20 yıl ve üzeri	-,03780	,05054	,735
20 yıl ve üzeri	1-9 yıl	,24779(*)	,10051	,037
	10-19 yıl	,03780	,05054	,735

Tablo 26 incelendiğinde görev süresine göre, 20 yıl ve üzeri ($\bar{X}=3.4112$) ile 1-9 yıl ($\bar{X}=3.1635$) yaş grubu arasında anlamlı farkın olduğu görülmektedir. Her iki grubun aritmetik ortalamaları dikkate alındığında; 20 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretmenlerin, 1-9 yıl arası görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre, sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde görev süresi belirleyici bir rol oynamaktadır. Sınıf öğretmenlerinin görev süresi uzadıkça iş doyumları artış göstermektedir.

Öğretmenlerin görev süresine göre iş doyum boyutlarındaki iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için *tek yönlü varyans analizi* (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27: Görev Süresine Göre İş Doyum Boyutlarının ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler top.	d.f	Kareler ort.	F	p
Yönetim	Gruplar Arası	1,145	2	,573	,810	,446
	Grup İçi	281,595	398	,708		
	Toplam	282,740	400			
İletişim ve Toplum Beklentisi	Gruplar Arası	2,899	2	1,449	2,605	,075
	Grup İçi	221,432	398	,556		
	Toplam	224,330	400			
Meslek Seçiminden Memnuniyet	Gruplar Arası	12,563	2	6,282	7,421	,001
	Grup İçi	336,889	398	,846		
	Toplam	349,452	400			

Çalışma Koşulları	Gruplar Arası	2,131	2	1,066	1,125	,326
	Grup İçi	377,128	398	,948		
	Toplam	379,259	400			
Geçim Sıkıntısı	Gruplar Arası	3,303	2	1,652	1,453	,235
	Grup İçi	452,570	398	1,137		
	Toplam	455,874	400			
Ödenti	Gruplar Arası	,441	2	,220	,289	,749
	Grup İçi	304,005	398	,764		
	Toplam	304,446	400			
Toplumda Saygınlık	Gruplar Arası	3,140	2	1,570	1,483	,228
	Grup İçi	421,422	398	1,059		
	Toplam	424,562	400			
Mesleğe Uygunluk	Gruplar Arası	10,403	2	5,202	4,834	,008
	Grup İçi	428,295	398	1,076		
	Toplam	438,698	400			

Tablo 27 incelendiğinde, görev süresine göre *meslek seçiminden memnuniyet* ve *mesleğe uygunluk* boyutlarında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir (*meslek seçiminden memnuniyet* boyutunda $F=7,421$, $p=0,001$, *mesleğe uygunluk* boyutunda $F=4,834$, $p=0,008$). Her iki boyutta farklılığa neden olan grupları belirlemek amacıyla yapılan *Tukey* testinin sonuçlarına göre (Tablo 28);

Tablo 28: Görev Süresine Göre “Meslek Seçiminden Memnuniyet” ve “Mesleğe Uygunluk” Boyutları İçin Tukey Testi Sonuçları

Alt Boyut	Görev Süresi (I-J)		Ortalama fark	Std. Hata	p
Meslek Seçiminden Memnuniyet	1-9 yıl	10-19 yıl	-,63007(*)	,18992	,003
		20 yıl ve üzeri	-,75947(*)	,19716	,000
	10-19 yıl	1-9	,63007(*)	,18992	,003
		20 yıl ve üzeri	-,12940	,09914	,393
	20 yıl ve üzeri	1-9 yıl	,75947(*)	,19716	,000
		10-19 yıl	,12940	,09914	,393
Mesleğe Uygunluk	1-9 yıl	10-19 yıl	-,09169	,21414	,904
		20 yıl ve üzeri	,25545	,22231	,484
	10-19 yıl	1-9 yıl	,09169	,21414	,904
		20 yıl ve üzeri	,34714(*)	,11179	,006
	20 yıl ve üzeri	1-9 yıl	-,25545	,22231	,484
		10-19 yıl	-,34714(*)	,11179	,006

- *Meslek seçiminden memnuniyet* boyutunda iş doyum düzeyi, 1-9 yıl ($\bar{X}=3.3077$) arası görev yapan öğretmenlerde farklılık göstermektedir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde; 1-9 yıl süreyle görev yapan öğretmenlerin, görev süresi daha uzun olan diğer öğretmenlere (10-19 yıl ($\bar{X}=3.9378$), 20 yıl ve üzeri ($\bar{X}=4.0672$)) göre bu boyutta daha az iş doyumunu sağladıkları belirlenmiştir. Görev süresi uzadıkça *meslek seçiminden memnuniyet* boyutunda sınıf öğretmenlerinin iş doyumları artmaktadır.

- *Mesleğe uygunluk* boyutunda ise 10-19 yıl ($\bar{X}=4.1494$) arası ile 20 yıl ve üzeri ($\bar{X}=3.8022$) süredir görev yapan öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Aritmetik ortalamalara göre; 10-19 yıl süreyle görev yapan öğretmenlerin, 20 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretmenlere nazaran bu boyutta daha fazla iş doyumunu elde ettikleri belirlenmiştir. Görev süresi uzadıkça *mesleğe uygunluk* boyutunda sınıf öğretmenlerinin iş doyumları azalmaktadır.

3.7.2.4. Eğitim Durumuna Göre Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Analizi

Eğitim durumuna göre sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri Tablo 29'da verilmiştir.

Tablo 29: Eğitim Durumuna Göre Sınıf Öğretmenlerinin Genel İş Doyum Düzeyleri

Eğitim Durumu	n	\bar{X}	ss	Doyum Düzeyi
Öğretmen Okulu/ Lisesi	2	3,5179	,02525	Yüksek
Eğitim Enstitüsü/ Yüksekokulu	58	3,4760	,48833	Yüksek
Eğitim Fakültesi	211	3,3465	,46143	Orta
Diğer Fakülteler	130	3,3662	,48038	Orta

Öğretmen okulu/lisesi mezunu ($\bar{X}=3.5179$) ve eğitim enstitüsü/yüksekokulu mezunu ($\bar{X}=3.4760$) sınıf öğretmenlerinin iş doyumları *yüksek*, eğitim fakültesi ($\bar{X}=3.3465$) ve diğer fakülte mezunu ($\bar{X}=3.3662$) öğretmenlerin ise *orta* düzeydedir.

Eğitim durumuna göre öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farkın olup olmadığı *tek yönlü varyans analizi* (ANOVA) ile incelenmiş olup (Tablo 30), analiz sonucunda $p<0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Eğitim durumu, sınıf öğretmenlerinin genel iş doyumlarını etkileyen bir unsur değildir.

Tablo 30: Eğitim Durumuna Göre İş Doyumunun ANOVA Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler toplamı	d.f	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar Arası	,811	3	,270	1,219	,302
Grup İçi	88,074	397	,222		
Toplam	88,885	400			

Her bir iş doyum boyutunda ise, sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre iş doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için *tek yönlü varyans analizi* (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 31'de verilmiştir.

Tablo 31: Eğitim Durumuna Göre İş Doyum Boyutlarının ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler top.	d.f	Kareler ort.	F	p
Yönetim	Gruplar Arası	3,861	3	1,287	1,832	,141
	Grup İçi	278,880	397	,702		
	Toplam	282,740	400			
İletişim ve Toplum Beklentisi	Gruplar Arası	2,537	3	,846	1,514	,210
	Grup İçi	221,794	397	,559		
	Toplam	224,330	400			
Meslek Seçiminden Memnuiyet	Gruplar Arası	8,230	3	2,743	3,192	,024
	Grup İçi	341,222	397	,860		
	Toplam	349,452	400			

Çalışma Koşulları	Gruplar Arası	1,273	3	,424	,446	,721
	Grup İçi	377,986	397	,952		
	Toplam	379,259	400			
Geçim Sıkıntısı	Gruplar Arası	4,054	3	1,351	1,187	,314
	Grup İçi	451,819	397	1,138		
	Toplam	455,874	400			
Ödenti	Gruplar Arası	12,239	3	4,080	5,543	,001
	Grup İçi	292,207	397	,736		
	Toplam	304,446	400			
Toplumda Saygınlık	Gruplar Arası	,126	3	,042	,039	,990
	Grup İçi	424,436	397	1,069		
	Toplam	424,562	400			
Mesleğe Uygunluk	Gruplar Arası	5,055	3	1,685	1,543	,203
	Grup İçi	433,643	397	1,092		
	Toplam	438,698	400			

Tablo 31 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin eğitim durumuna göre *meslek seçiminden memnuniyet* ve *ödenti* boyutlarındaki gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir (*meslek seçiminden memnuniyet* boyutunda $F=3.192$ $p=0.024$, *ödenti* boyutunda $F=5.543$, $p=0.001$). Bu boyutlardaki farklılığa neden olan grupları belirlemek amacıyla yapılan *Tukey* testinin sonuçları Tablo 32’de gösterilmiştir.

Tablo 32: Eğitim Durumuna Göre “Meslek Seçiminden Memnuniyet” ve “Ödenti” Boyutları İçin Tukey Testi Sonuçları

Alt Boyut	Eğitim Durumu (I-J)		Ortalama fark	Std. Hata	p
Meslek Seçiminden Memnuniyet	Öğretmen Okulu/Lisesi	Eğitim Inst./Yüksekokulu	,84483	,66676	,584
		Eğitim Fakültesi	1,17220	,65865	,285
		Diğer Fakülteler	,98974	,66058	,439
	Eğitim Inst./Yüksekokulu	Öğretmen Okulu/Lisesi	-,84483	,66676	,584
		Eğitim Fakültesi	,32737	,13745	,082
		Diğer Fakülteler	,14492	,14639	,755
	Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu/Lisesi	-1,17220	,65865	,285
		Eğitim Inst./Yüksekokulu	-,32737	,13745	,082
		Diğer Fakülteler	-,18245	,10337	,292
	Diğer Fakülteler	Öğretmen Okulu/Lisesi	-,98974	,66058	,439
		Eğitim Inst./Yüksekokulu	-,14492	,14639	,755
		Eğitim Fakültesi	,18245	,10337	,292

Ödenti	Öğretmen Okulu/Lisesi	Eğitim Enst./Yüksekokulu	2,21264(*)	,61702	,002
		Eğitim Fakültesi	2,36967(*)	,60951	,001
		Diğer Fakülteler	2,26154(*)	,61129	,001
	Eğitim Enst./Yüksekokulu	Öğretmen Okulu/Lisesi	-2,21264(*)	,61702	,002
		Eğitim Fakültesi	,15702	,12720	,605
		Diğer Fakülteler	,04889	,13547	,984
	Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu/Lisesi	-2,36967(*)	,60951	,001
		Eğitim Enst./Yüksekokulu	-,15702	,12720	,605
		Diğer Fakülteler	-,10813	,09566	,671
	Diğer Fakülteler	Öğretmen Okulu/Lisesi	-2,26154(*)	,61129	,001
		Eğitim Enst./Yüksekokulu	-,04889	,13547	,984
		Eğitim Fakültesi	,10813	,09566	,671

- *Meslek seçiminden memnuniyet* boyutundaki gruplar arasında, *tek yönlü varyans* analizine göre anlamlı farklılığın ($p=0,024$) olduğu belirlenmiş, fakat *Tukey* testine göre ise herhangi bir grup arasında anlamlı bir sonuç ortaya çıkmamıştır. Kısaca, öğretmenlerin eğitim durumuna göre *meslek seçiminden memnuniyet* boyutunda iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık yoktur.

- *Ödenti* boyutunda, öğretmen okulu/lisesi mezunu ($\bar{X}=4.000$) ile diğer gruptaki mezun öğretmenler (eğitim enstitüsü/yüksekokulu ($\bar{X}=1.7874$), eğitim fakültesi ($\bar{X}=1.6303$), diğer fakülte ($\bar{X}=1.7385$)) arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde, öğretmen okulu/lisesi mezunu sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının, diğer gruptaki sınıf öğretmenlerine göre belirgin şekilde yüksek olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak, eğitim düzeyi arttıkça öğretmenlerin maddi gelir konusunda beklentilerinin arttığı düşünülebilir. Ayrıca öğretmen okulu/lisesi mezunlarının diğer gruplardaki öğretmenlere kıyasla daha erken yaşlarda meslek seçimi yaptıkları ve bu nedenle öğretmenliği daha çok özümstedikleri söylenebilir. Dolayısıyla, öğretmen okulu/lisesi mezunu öğretmenler için maddi kaygılar öncelikli olmayabilir.

3.7.2.5. Medeni Duruma Göre Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Analizi

Medeni duruma göre sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri Tablo 33'de verilmiştir. Evli ($\bar{X}=3.3867$) ve bekâr ($\bar{X}=3.2679$) sınıf öğretmenlerinin iş doyumları *orta* düzeydedir (ortalama fark=0,1188).

Tablo 33: Medeni Duruma Göre Sınıf Öğretmenlerinin Genel İş Doyum Düzeyleri

Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	Doyum Düzeyi
Evli	353	3,3867	0,46743	Orta
Bekâr	48	3,2679	0,49207	Orta

Evli ve bekâr sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olup olmadığı *bağımsız örneklem t testi* ile incelenmiştir (Tablo 34).

Tablo 34: Medeni Duruma Göre İş Doyumunun Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	Levene's testi		t-testi				
	F	p	t	s.d.	p (2yönlü)	Ort. fark	Fark. std. hatası
Varyanslar eşit	,302	,583	1,642	399	,101	,11880	,07237
Varyanslar farklı			1,579	59,123	,120	,11880	,07526

Yapılan test sonucunda evli ve bekâr öğretmenler arasında $p<0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Sınıf öğretmenlerinin evli ya da bekâr olmaları, genel iş doyum düzeylerini etkileyen bir unsur değildir.

İş doyum boyutlarında ise, evli ve bekâr öğretmenler arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı *bağımsız örneklem t testi* yapılarak incelenmiştir (Tablo 35).

Tablo 35: Medeni Duruma Göre İş Doyum Boyutlarının Bağımsız Örneklemeler t Testi Sonuçları

Alt Boyut		Levene's testi		t testi				
		F	p	t	s.d.	p (2 yönlü)	Ort. fark	Farkların std. hatası
Yönetim	Varyanslar eşit	1,256	,263	1,728	399	,085	,22297	,12902
	Varyanslar farklı			1,546	56,939	,128	,22297	,14423
İletişim ve Toplum Beklentisi	Varyanslar eşit	,794	,373	,070	399	,944	,00807	,11535
	Varyanslar farklı			,077	64,395	,939	,00807	,10529
Meslek Seçiminden Memnuniyet	Varyanslar eşit	,419	,518	1,948	399	,052	,27912	,14329
	Varyanslar farklı			1,837	58,496	,071	,27912	,15192
Çalışma Koşulları	Varyanslar eşit	,580	,447	,110	399	,913	,01644	,14998
	Varyanslar farklı			,113	61,686	,910	,01644	,14548
Geçim Sıkıntısı	Varyanslar eşit	,799	,372	1,154	399	,249	,18937	,16416
	Varyanslar farklı			1,105	58,991	,274	,18937	,17140
Ödenti	Varyanslar eşit	6,453	,011	-2,019	399	,044	-,26989	,13370
	Varyanslar farklı			-1,626	54,441	,110	-,26989	,16595
Toplumda Saygınlık	Varyanslar eşit	,110	,741	1,247	399	,213	,19745	,15838
	Varyanslar farklı			1,214	59,555	,229	,19745	,16262
Mesleğe Uygunluk	Varyanslar eşit	2,414	,121	1,518	399	,130	,24416	,16085
	Varyanslar farklı	1,256	,263	1,728	399	,085	,22297	,12902

Tablo 35 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre iş doyum boyutlarının hiçbirisinde anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin evli ya da bekâr olmalarının iş doyum faktörleri bakımından farklılık göstermediği, başka bir ifadeyle medeni durumun öğretmenlerin iş doyumlarını etkilemediği söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bir ülkede eğitim sisteminin amacına ulaşması için örgüt içerisindeki eğitim çalışanlarının öncelikli olarak beklentileri karşılanmalıdır. Özellikle öğretmenlerin işlerinden memnuniyet duyması, yaptığı işten zevk alması ve bunun sonucunda verimli şekilde iş görmesi, eğitimde verimliliği de artıracaktır. Bu nedenle, eğitim ve öğretim sisteminin en önemli aktörlerinden birisi olan öğretmenlerin iş doyumları, eğitim ve öğretimin kalitesine olumlu yönde etki edebilecek öneme sahiptir.

Eskişehir il merkezindeki devlet ilkokullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmada, sınıf öğretmenlerinin genel iş doyumları ile *yönetim, iletişim ve toplum beklentisi, meslek seçiminden memnuniyet, çalışma koşulları, geçim sıkıntısı, ödenti, toplumda saygınlık ve mesleğe uygunluk* boyutlarındaki iş doyumlarının hangi düzeyde olduğu; iş doyum düzeylerinin *cinsiyet, yaş aralığı, görev süresi, eğitim durumu ve medeni durum* özelliklerine bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği belirlenmiştir.

1. Araştırmada sınıf öğretmenlerinin genel iş doyumlarının “orta” düzeyde olduğu saptanmıştır.

Çalışmadan elde edilen bulgular ile literatürdeki benzer çalışmalarla olan benzerlikler ve farklılıklar şu şekilde özetlenebilir:

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını belirlemeye yönelik diğer çalışmaların önemli bir kısmı, çalışmamızın bu bulgusuyla paralellik göstermektedir. Şahin (1999)'in “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri”; Toprak (2007)'in “İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması”; Demirel (2006)'in “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Örneği)” ve Bayhan (2009)'in “İlköğretim Okulları Birinci Kademe Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki” adlı çalışmalarında öğretmenlerin iş doyumları “orta”

düzeyde bulunmuştur. Araştırmamızın bulgusuyla farklı olarak; Telliöğlü (2004)'nın "İstanbul İli Beyoğlu İlçesi'nde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri" isimli çalışmasında ise öğretmenlerin iş doyumları "düşük" düzeyde tespit edilmiştir.

2. İş doyum boyutlarındaki iş doyum düzeyleri ise aşağıda belirtilmiştir:

— *Yönetim* boyutunda sınıf öğretmenleri "yüksek" derecede iş doyumuna sahip olup, bu konuda memnun bir tavır sergilemektedir. Özellikle okul yöneticileri ile karşılıklı saygı çerçevesinde uyumlu bir şekilde çalıştıkları ve onlardan beklentilerinin karşılandığı görülmektedir. Okul yönetiminin öğretmenlerine önem verdiği ve onlarla yakından ilgilendiği sonucu çıkarılabilir.

Toprak (2007)'in çalışmasında sınıf öğretmenleri *yönetim ve denetim biçimi* boyutunda "yüksek" doyum elde etmiştir. Bu sonuç, çalışmamızın sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Buna karşın, sınıf öğretmenlerinin *yönetim* boyutunda; Demirel (2006)'in çalışmasında "orta" düzeyde doyumlu, Şahin (1999)'in çalışmasında ise "kısmen" doyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

— *İletişim ve toplum beklentisi* boyutunda sınıf öğretmenleri "çok yüksek" iş doyumunu elde etmektedir. Öğretmenler bu boyutta en fazla doyumunu, öğrencileri ve velileri olan ilişkilerinde yaşamaktadır. Öğretmenler toplumun, özellikle de velilerin, çocuklarının eğitimi konusunda kendilerinden beklenti içerisinde olduklarının farkındadır. Her bilinçli ebeveyn çocuğunun kaliteli bir eğitim almasını istemekle beraber, çocuğunun okula başladığı ilk dönemlerde bu sorumluluğun sınıf öğretmeni ile beraber kendisinde olduğunu da bilir. Bunun sonucunda veli, sınıf öğretmeni ile çatışma yaşamadan onunla iyi ilişkiler kurmak ister. Ayrıca sınıf öğretmenleri doğal olarak emek verdikleri, çaba harcadıkları öğrencilerinin derslerinde başarılı olduklarını ve iyi bir insan olma yolunda ilerlediklerini görmek ister. Böylelikle karşılıklı olarak her iki taraf da birbirine saygı duymak ve güvenmek

durumundadır. Bu nedenle sınıf öğretmenlerinin *iletişim ve toplum beklentisi* boyutunda en yüksek doyuma sahip olmaları beklenebilecek bir durumdur.

Diğer çalışmalarda buna benzer nitelikteki boyutlar incelendiğinde sınıf öğretmenleri; Demirel (2006)'in *insan ilişkileri* boyutuna göre “yüksek”, Şahin (1999)'in *bireylerarası ilişkiler* boyutuna göre ise “çok yüksek” iş doyumunu sağlamaktadır. Toprak (2007)'in *çalışanlararası ilişkiler* boyutunda ise sınıf öğretmenlerinin “orta” düzeyde doyuma ulaştığı belirlenmiştir. Demirel (2006) ve Şahin (1999)'in çalışmalarının bu boyuttaki sonuçları, çalışmamızla benzerlik göstermektedir.

— *Meslek seçiminden memnuniyet* boyutunda sınıf öğretmenlerinin iş doyumları “yüksek” düzeydedir. Bu boyutta verdikleri puanlar irdelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin icra ettikleri meslekten son derece keyif aldıkları söylenebilir. Mesleklerini özümstedikleri ve kendileri ile bağdaştırdıkları ifade edilebilir.

Şahin (1999)'in çalışmasında ise; *meslek seçiminden memnuniyet* boyutuna benzer nitelikte olan *işin kendisi* boyutunda sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının “kısmen” seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, araştırmamızın bulgusuyla farklılık göstermektedir.

— *Çalışma koşulları* boyutunda sınıf öğretmenlerinin iş doyumları “orta” düzeydedir. Öğretmenlerin çalıştıkları ortamın koşullarından çok hoşnut oldukları söylenemez. Bu boyutta sadece dersliklerdeki aydınlatma, ısınma ve havalandırma imkânlarından memnundurlar. Öğretmenler, özellikle okuldaki dersliklerin ve bu dersliklerdeki araç ve gereçlerin yanı sıra spor ve dinlenme gibi sosyal imkânlarının yetersiz kaldığına dikkat çekmektedirler.

Bu boyutta, Demirel (2006) ve Toprak (2007)'in çalışmalarının bulgularında benzerlik görülmektedir. Her iki çalışmanın sonucuna göre sınıf öğretmenleri *çalışma şartları/koşulları* boyutunda “orta” düzeyde iş doyumunu elde etmektedir.

— *Geçim sıkıntısı* boyutuyla ilgili olarak sınıf öğretmenlerinin doyumları yeterli düzeyde değildir. Öğretmenler, sosyal haklarının ve yan

ödemelerinin yetersiz olduğunu düşünmektedirler. Aldıkları maaşların yetersizliğinden dolayı geçinmekte zorluk çektiklerini ifade etmektedirler.

— *Ödenti* boyutunda sınıf öğretmenleri, *geçim sıkıntısı* boyutuna benzer olarak aldıkları ücretin yetersizliğini ve bunun sonucunda maddi sıkıntı içerisinde olduklarını belirtmektedirler. Burada özellikle en büyük kaygıları, emekli olduklarında yaşamlarında maddi anlamda daha da zorluk içinde olacaklarını düşünmeleridir.

Geçim sıkıntısı ve *ödenti* boyutlarıyla benzer nitelikte olan *ücret* boyutunda ise sınıf öğretmenleri; Demirel (2006)'in çalışmasında “çok düşük”, Şahin (1999)'in çalışmasında “doyumsuz”, Bayhan (2009)'in çalışmasında ise “yetersiz” olarak yorumlanmıştır. Toprak (2007) çalışmasında ise *ödenti* boyutunda sınıf öğretmenlerinin “düşük” düzeyde iş doyumuna sahip oldukları belirtilmiştir. Kısaca, sınıf öğretmenlerinin maddi kaygıları, yapılan diğer araştırmaların sonuçlarına da aynı şekilde yansımıştır.

— *Toplumda saygınlık* boyutunda sınıf öğretmenlerinin iş doyumları “orta” düzeydedir. Sınıf öğretmenleri her ne kadar toplumla olan ilişkilerinde mutlu olduklarını ifade etseler de yeteri kadar değer görmediklerini düşünmektedirler. Topluluk içerisinde hak ettikleri saygıyı ve güveni elde etme konusunda ise kararsız oldukları değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin toplum içerisinde güvenilen ve saygı duyulan kişiler olarak hissetmelerinin manevi olarak öncelikli bir ihtiyaçları olduğu düşünülmektedir.

Demirel (2006)'in çalışmasındaki *toplumsal katkı* boyutuna göre öğretmenlerin iş doyumları “orta” düzeyde olup, araştırmamızın sonucuyla benzerlik göstermektedir. Şahin (1999)'in çalışmasına göre ise sınıf öğretmenleri, *başarı saygınlık tanınma* boyutunda yeterli iş doyumuna sahiptir.

— *Mesleğe uygunluk* boyutunda sınıf öğretmenleri “yüksek” iş doyumunu sağlamaktadır. Öğretmenler yaptıkları işin kendi yeteneklerini geliştirdiklerini

düşünmekte, kendileri için son derece uygun birer meslek olduğunu belirtmektedirler.

Diğer çalışmaların *mesleğe uygunluk* boyutuna benzer nitelikteki boyutlarındaki sonuçları incelendiğinde; Demirel (2006)'in çalışmasındaki *işin niteliği*, Toprak (2007)'in *işin niteliği ve kendini geliştirme* boyutunda sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının *yüksek* düzeyde olduğu ve araştırmamızın bu boyuttaki sonucu ile benzerlik gösterdiği fark edilmektedir.

3. Sınıf öğretmenlerinin demografik özelliklerine göre genel iş doyumlarında görev süresine göre anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. 20 yıl ve üzeri süredir görev yapan sınıf öğretmenleri, 1-9 yıl süreyle görev yapanlara göre daha fazla iş doyumuna sahiptir. Sınıf öğretmenlerinin görev süreleri iş doyumlarını etkileyen bir unsurdur. Cinsiyetin, yaşın, eğitim ve medeni durumun sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerini etkilemediği belirlenmiştir.

Şahin (1999)'in çalışmasındaki *görev süresi* faktörüne göre benzerlikler bulunmaktadır. Şahin (1999); *kıdem (görev süresi)* boyutunda, 0-1 yıl ile 25 yıl ve daha fazla kıdemi olan sınıf öğretmenlerinin, 7-12 yıl kıdemi olanlara göre daha fazla iş doyumunu elde ettiklerini belirlemiştir.

4. AFA ve DFA'ndan elde edilen iş doyum boyutlarında, demografik özelliklere göre farklılıkların analizinden ortaya çıkan sonuçlar aşağıda belirtilmiştir:

— *Yönetim, iletişim ve toplum beklentisi, geçim sıkıntısı ve toplumda saygınlık* boyutlarında demografik özelliklere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

— *Meslek seçiminden memnuniyet* boyutunda, sınıf öğretmenlerinin görev süresi ve yaş özelliklerine göre iş doyumlarında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Yaşa göre; 40-49 yaş aralığındaki öğretmenler, 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna sahiptir. Görev süresine göre ise; 1-9 yıl arası görev yapan sınıf öğretmenleri, diğer gruptakilere (10-19 yıl, 20 yıl ve üzeri) göre daha az iş doyumunu yaşamaktadır.

Şahin (1999)'in çalışmasının *işin kendisi* boyutunda, yaş ve görev süresi özelliğine göre benzerlikler bulunmaktadır. Şahin (1999)'e göre; 41 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin, 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlere göre *işin kendisi* boyutunda iş doyumları daha yüksektir. Görev süresi özelliğine göre ise; 25 ve daha fazla yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, diğer tüm grupların iş doyum düzeylerinden daha yüksektir. Görev süresi uzadıkça bu boyutta öğretmenlerin iş doyumları artmaktadır.

— *Çalışma koşulları* boyutunda sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iş doyumlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır. Bu boyutta, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla iş doyumunu sağladıkları tespit edilmiştir.

Toprak (2007)'in çalışmasında bu boyutta benzer sonuca ulaşılmış, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla iş doyumunu sağladıkları tespit edilmiştir.

— *Ödenti* boyutunda sınıf öğretmenlerinin cinsiyet ve eğitim durumlarına göre iş doyumlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır. Cinsiyete göre, erkek sınıf öğretmenlerinin kadın meslektaşlarına göre iş doyumları daha yüksektir. Eğitim durumuna göre ise öğretmen okulu/lisesi mezunları, diğer gruptaki öğretmenlere kıyasla daha çok iş doyumunu elde etmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre bu boyutta, Toprak (2007)'in çalışmasında benzer sonuç; Şahin (1999)'in çalışmasında ise farklı sonuç elde edilmiştir. Toprak (2007)'a göre erkek sınıf öğretmenleri kadınlara göre *ödenti* boyutunda daha fazla doyum elde etmekte; Şahin (1999)'e göre ise kadın sınıf öğretmenleri erkeklere göre *ücret* boyutunda daha çok iş doyumunu sağlamaktadır.

— *Mesleğe uygunluk* boyutunda, sınıf öğretmenlerinin görev sürelerine göre iş doyumlarında anlamlı farklılıklar mevcuttur. Bu boyutta 10-19 yıl arası görev yapan sınıf öğretmenleri, 20 yıl ve üzeri süredir görev yapanlara göre daha fazla iş doyumuna sahiptir.

Bu boyuta benzer nitelikteki boyutlar incelendiğinde; Demirel (2006) ve Toprak (2007)'in çalışmalarında, araştırmamıza kıyasla farklı sonuçlar elde edilmiştir. Demirel (2006), *işin niteliği* boyutunda 20 yıl üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin, 11-19 yıl kıdeme sahip olanlara göre daha doyumlu olduklarını; Toprak (2007) ise *işin niteliği ve kendini geliştirme* boyutunda, 21 yıl ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenlerin, 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerden daha fazla doyum sağladıklarını belirlemiştir.

Araştırmamızın sonuçları dikkate alındığında, sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının artırılmasına yönelik olarak şu öneriler sunulabilir:

— Okullardaki fiziki şartlar iyileştirilmesi adına yeni derslikler oluşturulmalı, mevcut dersliklerdeki araç ve gereçlerin tamamlanması için gerekli olanaklar sağlanmalıdır. Öğretmenlerin ders zamanı dışındaki vakitlerini ister dinlenerek, isterse eğlenerek güzel geçirmeleri için onlara yönelik spor tesisleri ve dinlenme alanları yapılmalıdır. Öğretmenin tercihinine bağlı olarak yapacağı spor aktivitesiyle veya dinlenme alanında kendine vakit ayırmasıyla, stresten bir süre uzaklaşmış olacaktır.

— Sınıf öğretmenlerinin yaşamakta oldukları maddi sıkıntıların giderilmesi gerekmektedir. Hak ettikleri çağdaş yaşam standartlarına ulaşmaları için aldıkları ücretler iyileştirilmeli, sosyal haklarında lehlerine düzenlemeler yapılmalıdır. Emekli olduklarında kaliteli bir yaşam sürdürmeleri için emekli aylıklarına iyileştirme sağlayan ödeme katsayıları artırılmalıdır.

— Toplum içerisinde sınıf öğretmenliğine olan güven ve saygının artması önem arz etmektedir. Bu nedenle ilgili yöneticiler tarafından öğretmen seçiminde nitelikli bireylerin seçilmesi adına daha hassas davranılmalı ve seçim kriterleri gözden geçirilmelidir. Ayrıca, mesleklerinde yetersiz olduğu değerlendirilen öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerine alınarak, bilgi ve beceri seviyelerinin artırılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

— Kadın öğretmenlerin erkeklere göre bazı boyutlarda daha az doyuma sahip olduğu irdelendiğinde; kadın öğretmenlerin doğum, süt izni vb. sosyal haklarında iyileştirmelerin yapılması düşünülebilir. Çalıştıkları okulda sadece bayanlara özel farklı dinlenme ve spor tesisleri yapılabilir.

— Yaşı ilerlemiş öğretmenlerin, genç yaştaki öğretmenlere göre bazı boyutlarda iş doyumlarının daha yüksek olduğu değerlendirildiğinde; genç öğretmenlerin mesleklerindeki motivasyonlarını arttıracak sosyal faaliyetlere öncelik verilebilir. Ayrıca ilk görev yerine atanıp, eşinden veya çocuğundan ayrı kalmak durumunda kalan genç öğretmenlere, aile bütünlüklerinin korunması için atanma hususunda gerekli kolaylıkların sağlanmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Ülkemizde 2015 yılından itibaren özel dershanelerin kapatılması ve bu dershanelerin özel okullara dönüştürülmesine yönelik olarak devlet tarafından teşvik edici uygulamaların olduğu dikkate alındığında; zaman içerisinde özel okul sayısının artacağı ve böylelikle bu kurumlarda çalışan sınıf öğretmeni sayısında önemli ölçüde artış yaşanacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, özel okullarda çalışan sınıf öğretmenlerini de kapsayacak şekilde yeni araştırmalar yapılabilir. Ayrıca, kent merkezinde görev yapanlar ile kırsalda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri karşılaştırılabilir. Bu hususlara ilave olarak, öğretmenlerin iş doyumları ile motivasyonları arasındaki ilişki düzeyleri de incelenebilir.

KAYNAKÇA

Akçamete, Gönül, Kaner, Sema ve Sucuoğlu, Bülbin (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*, Nobel Yayınları, Ankara.

Akıncı, Zeki (2002). "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C: 4, s. 1-25.

Alparslan, Ceyda (2010). "Öğretmen Yeterliğinin Güncel Sorunsalı: Bilgi ve İletişim Teknolojileri", *Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu II: 16–18 Mayıs 2010*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, s. 225-227.

Arnold, Hugh J. ve Feldman, Daniel C. (1986). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.

Aşık, Nuran Akşit (2010). "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme", *Türk İdare Dergisi*, No: 467, s. 31-51.

Aytaç, Mustafa ve Öngen, Burcu (2012). "Doğrulayıcı Faktör Analizi İle Yeni Çevresel Paradigma Ölçeğinin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi", *İstatistikçiler Dergisi*, C: 5, No: 1, s. 14-22, (Çevrimiçi) <https://www.istatistikciler.org/dergi/IstDer120102.pdf>, 22 Şubat 2015.

Balcı, Ali (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*, Ankara Üniversitesi, Basılmamış Doktora Tezi.

Balcı, Ali (1997). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*, 2. Basım, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara.

Balcı, Ali (2000). *Örgütsel Sosyalleşme (Kuram, Stateji ve Taktikler)*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Barutçugil, İsmet (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.

Başaran, İbrahim Ethem (1991). *Örgütsel Davranış*, Gül Yayınevi, Ankara.

Başaran, İbrahim Ethem (1994). *Türkiye Eğitim Sistemi*, 2. Basım, Ankara.

Başaran, İbrahim Ethem (2000). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*, 3. Baskı, Umut Yayım Dağıtım, Ankara.

Bayhan, Pelin (2009). “İlköğretim Okulları Birinci Kademe Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki”, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, (Çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr>, 18 Nisan 2014.

Baysal, Ayşe Can (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*, Yalçın Ofset Matbaası, İstanbul.

Budak, Arif (2006). “Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri’nde Bir Uygulama”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Can, Halil, Aşan, Öznür ve Aydın, Eren Miski (2006). *Örgütsel Davranış*, 1. Baskı, Arıkan Basım Yayım, İstanbul.

Can, Süleyman, Can, Şendil ve Dalaman, Osman (2010). “Sınıf Öğretmenlerinin Çeşitli Faktörlere Göre İş Doyum Düzeyleri (Muğla İli Örneği)”, *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, C: 30, s. 299-311.

Ceylan, Çiğdem Boğa ve Yılmaz, Ali (2011). “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi”, *Kuram ve Uygulama Eğitim Yönetimi*, C: 17, No: 2, s. 277-394, (Çevrimiçi) <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/kuey/article/view/5000050529>, 02 Kasım 2014.

Chapman, David W. ve Lowther, Malcolm A. (1972). “Teacher’s Satisfaction With Teaching”, *Journal of Educational Research*, C: 75, No: 4, s.241-247.

Çelikkaya, Hasan (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Alfa Yayınları, İstanbul.

Çelikten, Mustafa ve Can, Niyazi (2003). “Yönetici, Öğretmen ve Veli Gözüyle İdeal Öğretmen”, *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C: 15, s. 253-267.

Çelikten, Mustafa, Şanal, Mustafa ve Yeni, Yeliz (2005). “Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri”, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C: 19, No: 2, s. 207-237.

Çömlekçi, Necla (2001). *Bilimsel Araştırma Yöntemi ve İstatistiksel Anlamlılık Sınamaları*, Bilim Teknik Yayınevi, Ankara.

Davis, Keith (1982). *İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*, 5. Baskı, Çeviren: Kemal Tosun vd., İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3028, İstanbul.

Demirel, Filiz (2006). “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Örneği)”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Dinham, Steve ve Scott, Catherine (1996). “Teacher Satisfaction, Motivation and Health”, *ERIC Documents*, (Çevrimiçi) <http://eric.ed.gov/?id=ED405295>, 14 Kasım 2014.

Doğan, Necati (2005). “İlköğretim Okulu Müdür Yardımcılarının İş Doyumu”, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Duman, Tayyip (1991). Türkiye’de Ortaöğretime Öğretmen Yetiştirme, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.

El-Fattah, Sabry M. (2010). “Longitudinal Effects of Pay Increase on Teachers’ Job Satisfaction: A Motivational Perspective”, *The Journal of International Social Research*, C: 3, No: 10. (Çevrimiçi) <http://sosyalarastirmalar.com/cilt3/sayi10pdf/abdelfettahsabry.pdf>, 24 Kasım 2014.

Erdoğan, İlhan (1996). *İşletme Yönetimde Örgütsel Davranış*, Avcioğlu Basım Yayım, İstanbul.

Eren, Erol (1989). *Yönetim Psikolojisi*, Yön Ajans, İstanbul.

Eren, Erol (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Eren, Erol (2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

Fitzgerald, William K. (1994). "The Perpetual Quest for Renewal", *Personnel Journal*, C: 73, No: 3, s. 93-94.

Gamsız, Şefika (2013). "Öğretmenlerde Stres Kaynakları, Öz Yeterlik, A Tipi Kişilik ve İş Doyumu", Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Gedik, Tarık, Akyüz, Kadri Cemil, Batu, Canberk (2009). "Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi (Düzce İli Örneği)", *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, C: 9, No: 1, s. 1-11.

Gergin, Barış (2006). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Çorum İli Örneği)", Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, (Çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr>, 10 Kasım 2014.

Girginer, Nuray, Erken Çelik, Arzum ve Uçkun, Nurullah (2011). "Kredi Kartı Tutum Ölçeği Üzerine Bir Yapısal Eşitlik Modeli Uygulaması", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C: 12, No: 1, s. 17-30.

Gökçe, Birsen (1988). *Toplumsal Bilimlerde Araştırma*, Savaş Yayınları, Ankara.

Graham, Michael W, Messner, Philip E. (1998). "Principals And Job Satisfaction", *International Journal of Educational Managemet*, C: 12, No: 5, s. 196–202.

Günbayı, İlhan (1999). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu: Malatya İli Örneği", Hacettepe Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Günbayı, İlhan ve Toprak, Durak (2010). "İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması", *İlköğretim Online*, (Çevrimiçi) <http://ilkogretim-online.org.tr/vol9say1/v9s1m13.pdf>, 17 Nisan 2014.

Haris, Louis (1996). "The American Teacher, 1984-1995, Metropolitan Life Surrvey. Old Problems, New Challenges", *ERIC Documents*, (Çevrimiçi) <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED392783.pdf>, 17 Kasım 2014.

Herzberg, Frederick (1965). "The Motivation to Work Among Finnish Supervisors", *Personnel Psychology*, C: 18, No: 4, s. 393-402.

Hesapçioğlu, Muhsin (1998). *Öğretim İlke ve Yöntemleri: Eğitim Programları ve Öğretim*, 5. Basım, Beta Yayınları, İstanbul.

Hossain, Mosharraf (1992). "Job Satisfaction of The Secondary School Teacher in Bangladesh: A Case Study in Dhaka City," *Journal of Behavioural Sciences*, C: 3, No: 2, s. 15-31.

Huberman, Michael (1992). "Understanding Teacher Development", *Teacher Development and Instructional Mastery*, Gassell, London, s. 122-142.

Işıkhana, Vedat (1993). "Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumları", Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

İnandı, Yusuf, Ağgün, Nazlı ve Atik, Ümide (2010). "Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerine Göre İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C: 6, No: 1, s. 102-126, (Çevrimiçi) <http://dergipark.ulakbim.gov.tr>, 02 Kasım 2014.

Joreskog, Karl ve Sörbom, Dag (1993). *LISREL 8 Structural Equation Modeling With The SIMPLIS Command Language*, Scientific Software International.

Kalkan, Gökçe Dervişoğlu (2012). "Sınıf Öğretmenliği Adaylarının Kendi Sınıf Öğretmenlerinin Yeterliliklerini Değerlendirmeleri", Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, (Çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr>, 28 Ekim 2014.

Karagözoğlu, Galip (2003). "Eğitim Sistemimizde Öğretmen Yetiştirme Politikamıza Genel Bir Bakış, Eğitimde Yansımalar: VII. Çağdaş Eğitim

Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu”, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi.

Karakuzu, Süleyman (2013). “Denizli İl Merkezinde Bulunan İlkokullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri ve Ortaokullarda Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş Doyumunun İncelenmesi”, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Kaya, Nilay (2013). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Keleş, Hatice Necla Çelik (2006). “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.

Kılıç, Ömer Süha (2011). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü ve Öğretmenlerin İş Doyumu (Tokat İli Örneği)”, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Kline, Rex B. (1998). *Principles and Practice Of Structural Equation Modeling*, Guilford Press.

Koruklu, Nermin, Feyzioğlu, Burak, Kiremit, Hatice Özenoğlu ve Aladağ, Elif (2013). “Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl: 13, C: 25, s. 119-137.

Koustelios, Athanasios (2001). “Personal Characteristics And Job Satisfaction Of Grek Teachers”, *International Journal of Educational Managemet*, C: 15, No: 7, s. 354-358.

Litt, Mark D. ve Turk, Dennis C. (1985). “Sources of Stress And Dissatisfaction In Experienced High School Teachers”, *Journal of Educational Research*, C: 78, s. 178-185.

Locke, Edwin A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Editör: M. D. Dunnette, s. 1297-1349, Rand McNally, Chicago.

Luthans, Fred (2010). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12 th Edition, Mc Graw-Hill Inc., New York.

Mahmood, Azhar, Nudrat, Saira, Asdaque, Muhammad Musaud, Nawaz, Allaha ve Haider, Nazir (2011). "Job Satisfaction of Secondary School Teachers: A Comparative Analysis of Gender, Urban and Rural Schools", *Asian Social Science*, C: 7, No: 8, s. 203-208.

Maktalan, Fatih Kaan (1997). "*İş Tatminini Etkileyen Faktörler ve Plastik Profil İşletmelerinde Uygulama*", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Mavi, Latif (2008). "*Kütahya İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Orhan, Kamil (1997). "*İş Doyumu ve Değerler*", Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Özdamar, Kazım (2002). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*, 4. Baskı, Kaan Yayınları, Eskişehir.

Özdayı, Nurhayat (1990). "*Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Özden, Yüksel (1999). *Eğitimde Dönüşüm Eğitimde Yeni Değerler*, Pegem A Yayınları, Ankara.

Özer, Serpil (2012). "*Öğretmenlere ve Yöneticilere Göre İlköğretim 1.Sınıf Öğretmenlerinin Genel Yeterlikleri Bakımından Değerlendirilmesi*", Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Özgen, Hüseyin, Öztürk, Azim ve Yalçın, Azmi (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitabevi, Ankara.

Özkalp, Enver ve Kirel, Çiğdem (2005). *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Yayın No: 149, Eskişehir.

Özkalp, Enver (2013). *Örgütsel Davranış (Ünite 3)*, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2847, Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 1804, Eskişehir.

Perie, Marianne ve Baker, David (1997). "Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects Of Workplace Conditions, Background Characterictics, and Teacher Compensation. Statical Analysis Report.", *ERIC Documents*, (Çevrimiçi) <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED412181.pdf>, 17 Kasım 2014.

Reyes, Pedro (1990), "Individual Work Orientation and Teacher Outcomes", *Journal of Educational Research*, C: 83, No: 6.

Robbins, Stephen P. ve Judge, Timothy A. (2007). *Organizational Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.

Robbins, Stephen P. (1994). *Örgütsel Davranışın Temelleri*, Çeviren: Sevgi Ayşe Öztürk, ETAM Basım Yayım A.Ş., Eskişehir.

Sabuncuoğlu, Zeyyat (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 1. Basım, Ezgi Kitabevi, İstanbul.

Schumacher, Randall E. ve Lomax, Richard (1996). *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling*, Lawrance Erlbaum Associates, New Jersey.

Sicim, Demet (2007). "*İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini: İstanbul Büyükçekmece İlçesinde Bir Uygulama*", Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Silah, Mehmet (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Somuncuoğlu, Ayşe Banu (2013). "*Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Stemple, Jr. James David (2004). “*Job Satisfaction Of High School Principals in Virginia*”, Virginia Polytechnic Institute and State University, Doctoral Dissertation, (Çevrimiçi) <http://scholar.lib.vt.edu>, 24 Kasım 2014.

Sulu, Hüseyin (2007). “*Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ile Denetim Odağı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Sünbül, Ali Murat (1996). “Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri”, *Eğitim Yönetimi Dergisi*, No: 1, s. 597-607, (Çevrimiçi) <http://kuey.net/index.php/kuey/article/view/748>, 30 Kasım 2014.

Sylvia, Ronald D. ve Hutchinson, Tony (1985). “What Makes Ms. Johnson Teach? A Study Of Teacher Motivation”, *Human Relations*, C: 38, No: 9, s. 841-856.

Şahin, Ayfer (2011). “Öğretmen Algılarına Göre Etkili Öğretmen Davranışları”, *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C: 12, No: 1, s. 239-259.

Şahin, H. Murat (2005). *Beden Eğitimi ve Spor Sözlüğü*, Morpa Kültür Yayınları, İstanbul.

Şahin, İdris (1999). “*İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Şimşek, Ömer Faruk (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ekinoks Yayınları, İstanbul.

Şişman, Mehmet (2004). *Öğretmenliğe Giriş*, 7. Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara.

Taşdan, Murat ve Tiryaki, Eda (2008). “Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması”, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, C: 33, No: 147, s. 54-70.

Taşgın, Adnan (2010). “*Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliliklerinin Sınıf Öğretmenleri ve Sınıf Öğretmeni Adaylarının Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi*”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, (Çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr>, 28 Ekim 2014.

Tavşancıl, Ezel. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi*, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Tellioğlu, Ağdem (2004). “*İstanbul İli Beyoğlu İlçesinde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri*”, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Telman, Nursel ve Ünsal, Pınar (2004). *Çalışan Memnuniyeti*, Epsilon Yayınları, İstanbul.

Tınaz, Pınar (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, 1. Basım, Beta Yayınları, İstanbul.

Tomrukçu, Çiçek (2010). “*Özel ve Kamuya Ait İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Yaşam ve İş Doyumu Düzeyleri*”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, (Çevrimiçi) <https://tez.yok.gov.tr>, 16 Ekim 2014.

Toprak, Durak (2007). “*İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Branş Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*”, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Tortop, Nuri, İspir, Eyüp ve Aykaç, Burhan (1999). *Yönetim Bilimi*, 3. Baskı, Yargı Yayınları, Ankara.

Tunacan, Sevil (2005). “*Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler*”, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Türk, Mehmet Sezai (2003), “*Bir İletişim Sistemi Olan Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi*”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.

Ünal, Semra ve Ada, Sefer (2001). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, 2. Basım, Marmara Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Vural, Birol (2004). *Yetkin-İdeal Vizyoner Öğretmen*, Hayat Yayınları, İstanbul.

Wisniewski, Wieslaw (1990). "The Job Satisfaction of Teachers in Poland", *Comparative Education*, C: 26, No: 2-3, s. 299-306.

Yetim, Azmi ve Göktaş, Zekeriya (2004) "Öğretmenin Mesleki ve Kişisel Nitelikleri", *Kastamonu Eğitim Dergisi*, C: 12, No: 2, s. 541-550.

Yıldız, Bülent (2013). *"İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Stresi, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Yönelik Algılarının İncelenmesi"*, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Yılman, Mustafa (1994). *Eğitim Bilime Giriş*, 2. Basım, Reform Matbaası, İzmir.

Yılmaz, Ercan ve Izgar, Hüseyin (2009). "İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarının Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi", *İlköğretim Online*, (Çevrimiçi) <http://ilkogretim-online.org.tr/vol8say3/v8s3m23.pdf>, 17 Nisan 2014.

Yılmaz, Nedim (2010), *"Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri"*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Yılmaz, Veysel ve Çelik, Eray (2009). *Lisrel İle Yapısal Eşitlik Modellemesi-I (Temel Kavramlar, Uygulamalar, Programlama)*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Yunying, Chen ve Shaobang, Sun (1994). "A Measurement Study Of Teachers' Job Satisfaction", *Psychological Science*, C: 3.

Yüksel, Sedat (2010). *Türk Üniversitelerinde Eğitim Fakülteleri ve Öğretmen Yetiştirme*, Pegem Yayıncılık, Ankara.

Yüzer, Ali Fuat (2006). *İstatistik*, 3. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

<http://www.tdk.gov.tr/>, 28 Ekim 2014.

EKLER

EK-1

ANKET FORMU

Değerli Öğretmenim;

Bu anket; “**Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri**” konusunu inceleyen yüksek lisans tezine veri sağlamak için hazırlanmıştır. Anket, Eskişehir Büyükşehir il merkezindeki resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine uygulanacaktır.

Vereceğiniz bilgiler araştırmaya veri sağlamak dışında başka bir amaç için kullanılmayacaktır.

Soruları içtenlikle cevaplamanız araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Bu nedenle ankete okulunuzu, ad ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur.

Değerli zamanınızın 5-6 dakikalık bölümünü ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Serdar SURADA
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Y.Lisans Öğrencisi

Doç.Dr. Nuray GİRGİNER
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
İİBF İşletme Bölümü Öğretim Üyesi

BÖLÜM – 1

1. Cinsiyetiniz?

- a. Erkek () b. Kadın ()

2. Yaş aralığınız?

- a. 20-29 ()
b. 30-39 ()
c. 40-49 ()
ç. 50 ve üzeri ()

3. Bu meslekte kaçınıcı görev yılınız?

- a. 1'den az ()
b. 1-9 ()
c. 10-19 ()
ç. 20 ve üzeri ()

4. Eğitim durumunuz?

- a. Öğretmen Okulu / Lisesi ()
b. Eğitim Enstitüsü / Yüksekokulu ()
c. Eğitim Fakültesi ()
ç. Diğer Fakülteler ()

5. Medeni durumunuz?

- a. Evli () b. Bekar ()

BÖLÜM – 2
Sınıf Öğretmeni İş Doyum Ölçeği

Açıklama:

Lütfen size uygun gelen seçeneğin karşısındaki haneyi (X) yazarak işaretleyiniz.

S/ N		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	Katılmıyorum
1	Mesleğimi severek ve keyif alarak yapıyorum.					
2	Sınıf öğretmenliği niteliklerime uygun bir meslek değildir.					
3	Sınıf öğretmenliği yaparak yaratıcılığımı ortaya koyabiliyorum.					
4	Yaptığım iş yeteneklerimin gelişmesine katkıda bulunmuyor.					
5	Yeniden meslek seçme şansım olsaydı sınıf öğretmenliğini seçerdim.					
6	Mesleğimde kendimi geliştirmem için verilen hizmet içi eğitimler yeterli değildir.					
7	Gelecekte mesleğimde yükselebileceğime inanıyorum.					
8	Okulumuzdaki dersliklerin fiziki kapasitesi yeterlidir.					
9	Okulumuzda yapılan bakım ve temizlik yeterli değildir.					
10	Okulumuzdaki dersliklerin ısınması, aydınlatması ve havalandırması yeterlidir.					
11	Okulumuzdaki derslikler araç, gereç ve teçhizat yönünden yeterlidir.					
12	Okulumuzun spor ve dinlenme imkânları yeterlidir.					
13	Aldığım ücret ile geçinemiyorum.					
14	Hak ettiğim ücreti alıyorum.					
15	Sosyal haklar (doğum, izin vb.) yeterli değildir.					
16	Sosyal yardımlar (kira, eş, çocuk vb.) yeterlidir.					
17	Yan ödemeler yeterli değildir.					
18	Emekli olduğumda alacağım maaş yeterli düzeydedir.					
19	Okul yönetiminin liderlik davranışları iş yaşamımı olumsuz etkilemektedir.					
20	Okul yönetimi çalışmalarımı kolaylaştırmaktadır.					

21	Okul yönetimi ile herhangi bir konuda çekinmeden görüşebilirim.					
22	Okul yönetimi, kendilerine yapılan eleştiriye tahammül edememektedir.					
23	Okul yönetimi, gerekli kararları öğretmenlere danışmadan almaktadır.					
24	Okul yönetimi görev dağılımını adil bir şekilde yapmaktadır.					
25	Okul yönetimi özlük haklarımı korumaktadır.					
26	Okul yönetim, sınıfımla ilgili çalışmalarında bana destek olmamaktadır.					
27	Okuldaki öğretmen arkadaşlar ile iyi geçinemiyorum.					
28	Okulda görevli memur ve hizmetlilerle iyi bir iletişimim var.					
29	Okulda öğretmenler arasında dayanışma yoktur.					
30	Okul yöneticileri ile saygı ve güvene dayalı bir iletişimim var.					
31	Öğrencilerim ile saygı ve güvene dayalı ilişkim var.					
32	Veliler ile iletişimim saygı ve güvene dayalıdır.					
33	Toplumun sınıf öğretmeninden beklentisi yüksektir.					
34	Sınıf öğretmenliği bana toplumda saygın bir kişi olma imkânı sağlamaktadır.					
35	Sınıf öğretmenliği toplumda güven duygusu uyandırmaktadır.					
36	Mesleğime toplum tarafından yeteri kadar değer verildiğine inanmıyorum.					

EK-2

Anket Uygulama Çalışması İzin Onayının Tıpkıçekimi



T.C.
ESKİŞEHİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : 42815220/605.01/3118364
Konu: Anket Uygulama Çalışması
İzin Talebi.

30/10/2013

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : a) 08.10.2013 tarih ve 4485 - 7301 sayılı yazınız.
b) 28.10.2013 tarih ve 3098513 sayılı Makam Onayı.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bölümü öğrencisi Serdar ŞURADA'nın, Odunpazarı ve Tepebaşı İlçelerimize bağlı ek listede adı geçen 39 ilkokulda görev yapan sınıf öğretmenlere yönelik anket çalışmasına ait ilgi (b) Makam Oluru ile müdürlüğümüzce de tasdik edilen anket çalışması'nın bir örneği ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Arif DEDE
İl Millî Eğitim Müdürü

EKLER:

- 1: Makam Oluru.
- 2: Anket Çalışması (3 sayfa)
- 3: Anket Yapılacak Okulların Listesi (2 sayfa)

Asla ile Aynıdır
5070 Sayılı Yasa ile
elektronik olarak
imzalanmıştır.
30/10/2013

Remzi ERCELİK
Memur

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 2805-db4-3083-a8de-90d5 kodu ile yapılabilir.

Büyükdere Mh. Atatürk Blv. No:247 ESKİŞEHİR
Elektronik Ağ: <http://eskisehir.meb.gov.tr>
e-posta : sinavlar26@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: S.ERDİL
Tel : (0 222) 239 72 00
Faks: (0 222) 239 39 22

EK-3

8 Faktörlü 28 Değişkenli SÖİDÖ

S/ N		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	Katılmıyorum
YÖNETİM Faktörü						
1	Okul yönetimi ile herhangi bir konuda çekinmeden görüşebilirim.					
2	Okul yönetimi çalışmalarımı kolaylaştırmaktadır.					
3	Okul yönetimi özlük haklarımı korumaktadır.					
4	Okul yöneticileri ile saygı ve güvene dayalı bir iletişimim var.					
5	Okul yönetimi görev dağılımını adil bir şekilde yapmaktadır.					
6	Okul yönetimi, kendilerine yapılan eleştiriye tahammül edememektedir.					
7	Okul yönetiminin liderlik davranışları iş yaşamımı olumsuz etkilemektedir.					
İLETİŞİM VE TOPLUM BEKLENTİSİ Faktörü						
8	Öğrencilerim ile saygı ve güvene dayalı ilişkim var.					
9	Veliler ile iletişimim saygı ve güvene dayalıdır.					
10	Toplumun sınıf öğretmeninden beklentisi yüksektir.					
MESLEK SEÇİMİNDEN MEMNUNİYET Faktörü						
11	Mesleğimi severek ve keyif alarak yapıyorum.					
12	Sınıf öğretmenliği yaparak yaratıcılığımı ortaya koyabiliyorum.					
13	Yeniden meslek seçme şansım olsaydı sınıf öğretmenliğini seçerdim.					
ÇALIŞMA KOŞULLARI Faktörü						
14	Okulumuzdaki derslikler araç, gereç ve teçhizat yönünden yeterlidir.					
15	Okulumuzdaki dersliklerin fiziki kapasitesi yeterlidir.					
16	Okulumuzdaki dersliklerin ısınması, aydınlatması ve havalandırması yeterlidir.					
17	Okulumuzun spor ve dinlenme imkânları yeterlidir.					

<i>GEÇİM SIKINTISI</i> Faktörü						
18	Sosyal haklar (doğum, izin vb.) yeterli değildir.					
19	Yan ödemeler yeterli değildir.					
20	Aldığım ücret ile geçinemiyorum.					
<i>ÖDENTİ</i> Faktörü						
21	Sosyal yardımlar (kira, eş, çocuk vb.) yeterlidir.					
22	Emekli olduğumda alacağım maaş yeterli düzeydedir.					
23	Hak ettiğim ücreti alıyorum.					
<i>TOPLUMDA SAYGINLIK</i> Faktörü						
24	Sınıf öğretmenliği toplumda güven duygusu uyandırmaktadır.					
25	Sınıf öğretmenliği bana toplumda saygın bir kişi olma imkânı sağlamaktadır.					
26	Mesleğime toplum tarafından yeteri kadar değer verildiğine inanmıyorum					
<i>MESLEĞE UYGUNLUK</i> Faktörü						
27	Yaptığım iş yeteneklerimin gelişmesine katkıda bulunmuyor.					
28	Sınıf öğretmenliği niteliklerime uygun bir meslek değildir.					

