ÖZET

Bu araştırma, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerini ve bu iş doyum düzeylerini etkileyen etmenleri saptamayı amaçlamıştır.

Araştırma ile; öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen iş ve niteliği, işin düzeyi, çalışma şartları, teftiş, ücret, yönetim, yükselme olanakları, kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı, okul-aile ilişkileri boyutlarına ilişkin algıları; branş, hizmet süresi, öğrenim durumu, cinsiyet, medeni durum değişkenlerine göre incelenmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Beşli likert tipi ölçek; beş bireysel değişken, otuzbeş işe bağlı değişkenden ve dokuz boyuttan oluşmaktadır.

Çorum ili belediye sınırları içinde, resmi ilköğretim okullarında 2004-2005 Öğretim yılında görev yapan toplam 1155 kadrolu öğretmen araştırmanın evrenini; 550 öğretmen ise araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma alan araştırması niteliğindedir.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır:

1. İlköğretim öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, beş (5) puan değeri üzerinden üçnoktayüzaltmışbeş (3.165) olarak gerçekleşmiştir; yani öğretmenler meslekleriyle ilgili orta seviyede iş doyumuna sahiptirler.
2. Öğretmenlerin en yüksek iş doyumu sağladığı boyut, iş ve niteliği iken; en doyumsuz oldukları boyut ücrettir.
3. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, bireysel özelliklerine (branş, hizmet süresi, eğitim düzeyi, cinsiyet, medeni durum) göre de değişik boyutlarda (iş ve niteliği, işin düzeyi, çalışma şartları, teftiş, ücret, yönetim, yükselme olanakları, okul-aile ilişkileri, kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı) anlamlı farklılıklar ortaya koymuştur. Hizmet süresi değişkeni en fazla; cinsiyet değişkeni en az farklılık ortaya koyan değişken olmuştur.

Sonuç olarak; elde edilen bilimsel veriler doğrultusunda araştırma sonuçları ortaya konulmuş ve bu sonuçlar ışığında öğretmenlik mesleğini tüm değişkenleriyle yönlendirebilecek kişi ve kurumlara önerilerde bulunulmuştur.

ABSTRACT

This study aims at determining the job satisfaction of teachers working at state primary schools and the factors that effect the levels of job satisfaction.

In this study perceptions of teachers related to job and its chracteristic, the level of job, working conditions, supervision, pay, promotion possibilities, interpersonal relations and the atmosphere of the school, school-family relations are examined according to branch, the length of service, educational level, sex and marital status.

In the study, to get data a job satisfaction inventory is used. The five-likert-type scale consists of five individual variables, thirty-five job related variables and nine dimensions.

The universe of the study is the 1155 full time teachers at the primary schools in the province of Çorum during the 2004-2005 educational term. The sample of the study is the 550 teachers. It is a field work.

As a result of the statistical analysis we have reached these findings:

1. The general job satisfaction of primary school teachers is three point one six five (3.165) out of five (5). In other words, teachers have a medium level of job satisfaction about their jobs.

2. The highest job satisfaction dimension of teachers is the job and its chracteristic; the lowest one is the pay.

3. The job satisfaction level of teachers have shown significant differences in different dimensions (job and its chracteristic, the level of the job, working conditions, supervisison, pay, management, promotion possibilities, school-family relations and the atmosphere of the school) according to individual chracteristics (branch, the length of service, the level of education, sex and marital status). The variable that has shown the most difference is the length of service variable and the variable that has shown the least difference is the sex variable.

As a result, the resuts of the study has been put forward in the direction of scientific data and suggestions have been made to the people and institutions that are able to direct teaching prefession with its all variables.

ÖNSÖZ

XIX. yüzyılda etkisini sürdüren klasik yönetim anlayışı, XX. yüzyılın başlarından itibaren yerini insan ilişkileri yaklaşımına bırakmış ve örgütler yavaş yavaş insanın sosyo-psikolojik yapısına yönelmeye başlamışlardır. Bu yönelim ve insan ilişkileri yaklaşımında ön plana çıkan kavramlardan biri de güdüleme ve iş doyumu olmuştur.

Çağımız rekabet dünyasında varlığını sürdürmeye çalışan birçok örgüt vardır. Bu örgütlerden en önemlisi, diğerlerinin de varlığının temeli sayılan eğitim örgütleridir. Bir manada eğitim örgütlerinin varlığı ve geleceği, diğer örgütlerin de geleceğini tespit edecektir.

Hayatın devamlılığını sağlayan örgütlerin temelini oluşturan işgörenlerin, bireysel ve mesleksel değişkenlerinin göz önünde bulundurulması gerekir. Çalışanların işlerine karşı tutumlarını etkileyen en önemli değişkenlerden birinin, iş doyumu ve güdülenme olduğu günümüz modern yönetim anlayışının son bulgularındandır.

İş doyumu ve güdülenme, örgütte bireyden beklenen amaçların gerçekleştirilmesine yönelik olumlu bir sebep-sonuç dönüşümü oluşturan, en önemli itici güç olarak ortaya çıkmaktadır. İş doyumu sağlayan bireyler, işlerine yönelik amaçların gerçekleştirilmesinde daha motive, daha verimli, daha başarılı, etkili, istekli ve huzurlu olacaklardır. İş doyumsuzluğu ise; çalışanlarda iş yavaşlatma, işe devamsızlık, huzursuzluk, düşük başarı ve verim gibi örgütü de olumsuz etkileyecek sonuçlar doğurmaktadır. İş doyumunun etkin bir şekilde kullanılması, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinin önemli bir kaynağıdır. Bu kaynağın, eğitim örgütlerinde çalışanların da hedeflerine ulaşmasında etkin bir şekilde kullanılması gerekmektedir.

Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye Cumhuriyeti'nde de ilköğretim, önemine binaen zorunlu ve devlet eli ile yürütülmekte, kontrol ve idare edilmektedir. Eğitim

örgütlerinin en önemli insan kaynağı öğretmenlerdir. Bu nedenle, devletin zorunluluk getirerek üzerinde durduğu ilköğretimin öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri dikkate alınmalı; bu konuda gerekli araştırma ve incelemenin yapılarak, tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu araştırma bu amaçla, yetkililere rehberlik etmesi düşüncesiyle yapılmıştır.

Bu araştırmanın yürütülmesinde bana, her türlü konuda yardımlarını esirgemeyen Sayın Hocam, Danışmanım Yrd. Doç. Dr. Mehmet KORKMAZ'a, bana çalışmalarımda rehberlik eden Sayın Arş. Gör. Ferudun SEZGİN'e, Sevgili Arkadaşım İng. Öğrt. Rıza DEMİRCİ'ye ve bana manevi desteğini hiç eksik etmeyen Kıymetli Eşim Azize'ye teşekkür eder, saygılar sunarım.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZET……i
ABSTRACT……..ii
ÖNSÖZ……..iii
İÇİNDEKİLER……v
TABLOLAR LİSTESİ……ix
ŞEKİLLER LİSTESİ……..xiv
GRAFİKLER LİSTESİ……..xv

BÖLÜM I

GİRİŞ……1
PROBLEM DURUMU……3
Problem Cümlesi……6
Alt Problemler…….....6
Varsayımlar…….....9
Sınırlamalar…….....9
Tanımlar…….....9

BÖLÜM II

TEORİK YAPI (KAVRAMSAL ÇERÇEVE)……..11
İş Doyumu……..12
İş Doyumunun Önemi……12
İş Doyumu İle İlişkili Bazı Kavramlar……..15
İş Doyumunu Etkileyen Faktörler……17
İş Doyumunu Etkileyen İşe Bağlı Faktörler……18
İş ve Niteliği……18
Yönetim…….19
Ücret ve Sosyal Haklar……...21
İşin Düzeyi (Statü)…….23

Yükselme Olanakları (Terfi)……..25
Fiziki Şartlar ve Çalışma Şartları……...26
Denetim (Teftiş) ve Denetleyici Tutumları……....28
İş Güvencesi ve Örgütsel Güven……....31
Örgütsel Ortam ve Kişiler Arası İlişkiler ……..32
Karara Katılma ……..34
Ödüllendirme ve Takdir……...37
Okul – Aile İlişkileri……38
Veli ve Öğrenci İlgisizliği……...40
İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler……..41
Cinsiyet……42
Yaş ve Kıdem……...43
Eğitim Durumu ve Mezun Olunan Alan……..44
İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR……...46
İLGİLİ YAYINLAR……...46
İş Doyumu – Güdülenme İlişkisi……46
İş Doyumunun İşgörene Etkisi……....48
İş Doyumsuzluğunun İşgörene Etkisi……..49
İş Doyumu Kuramları……...51
Klasik Güdüleme Kuramı……...51
Maslow'un İhtiyaçlar Merdiveni……52
Herzberg'in İkili Etmen Kuramı……..55
Alderfer'in VİG İhtiyaçları Kuramı……57
Başarı Güdüsü Kuramı……58
Vroom'un Beklenti (Ümit) Kuramı……60
Porter / Lawler Başarı -Tatmin Beklentisi Kuramı……61
Pekiştirme (Şartlanma) Kuramları……...62
Eşitlik (Denkserlik) Kuramı……64
Amaç Kuramı……...66
Cranny ve Smith'in Basitleştirilmiş Süreç Modeli……...67
Atıf Kuramları……...68

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR…….69

Türkiye'de Yapılan Bazı Araştırmalar……..69

Yurt Dışında Yapılmış Bazı Araştırmalar…….74

BÖLÜM III

YÖNTEM……..78

Araştırma Yöntemi……...78

Evren ve Örneklem……...78

Veri Toplama Aracı ve Geliştirilmesi ……..…82

Verilerin Toplanması ve Çözümlenmesi…….85

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR……..87

1. Boyut: İş ve Niteliği……..87

2. Boyut: İşin Düzeyi……94

3. Boyut: Çalışma Şartları……...101

4. Boyut: Teftiş (Denetim)……107

5. Boyut: Ücret……..114

6. Boyut: Yönetim…….121

7. Boyut: Yükselme Olanakları……...127

8. Boyut: Okul-Aile İlişkileri……134

9. Boyut: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamı…….……...140

SONUÇLAR VE ÖNERİLER……..…150

Sonuçlar…….……150

Öneriler……..…153

KAYNAKÇA……....155

EKLER……..163

EK – I : Öğretmen İş Doyum Ölçeği (2 sayfa)

EK – II: Araştırma İzni-I (1 sayfa)

EK – III: Araştırma İzni-II (1 sayfa)

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo No **Sayfa No**

Tablo-1 :İş Doyumsuzluğu Davranış Bozukluklarının Göstergeleri…….51
Tablo-2: Evrendeki İlköğretim Okullarının Bulundukları Yere Göre Dağılımı……79
Tablo-3: Anket Uygulanan Okullar Listesi ve Anketlerin Okullara ve Branşlara Göre Dağılımı……....80
Tablo-4: Örneklemdeki Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı……...81
Tablo-5: Ölçek Maddeleri ve Faktör Yükleri……84
Tablo-6: Ölçeğin Toplam Variyansı Açıklama Oranları……...85
Tablo-7: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler……87
Tablo-8: İş ve Niteliğine İlişkin Algıların Branşa Göre t-Testi Sonuçları……88
Tablo-9: İş ve Niteliğine İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları……...……..89
Tablo-10: İş ve Niteliğine İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri……...90
Tablo 11: İş ve Niteliğine İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları……...91
Tablo-12: İş ve Niteliğine İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Betimsel Verileri……91
Tablo-13: İş ve Niteliğine İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları……...92
Tablo-14: İş ve Niteliğine İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları……...93
Tablo-15: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler……..94
Tablo-16: İşin Düzeyine İlişkin Algıların Branşa Göre t-Testi Sonuçları……..95
Tablo-17: İşin Düzeyine İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları……96
Tablo-18: İşin Düzeyine İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri……....97

Tablo-19: İşin Düzeyine İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları……98
Tablo-20: İşin Düzeyine İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Betimsel Verileri……98
Tablo-21: İşin Düzeyine İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları…….99
Tablo-22: İşin Düzeyine İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları…….100
Tablo-23: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler…….101
Tablo-24: Çalışma Şartlarına İlişkin Algıların Branşa Göre t-Testi Sonuçları…….102
Tablo-25: Çalışma Şartlarına İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları……..103
Tablo-26: Çalışma Şartlarına İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri……..104
Tablo-27: Çalışma Şartlarına İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları……105
Tablo-28: Çalışma Şartlarına İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Betimsel Verileri……...105
Tablo-29: Çalışma Şartlarına İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları…106
Tablo-30: Çalışma Şartlarına İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları…….107
Tablo-31: Teftiş Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler…….108
Tablo-32: Teftişe İlişkin Algıların Branşa Göre t-Testi Sonuçları……...109
Tablo-33: Teftişe İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları……..110
Tablo-34: Teftişe İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri……...110
Tablo-35: Teftişe İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları……..111
Tablo-36: Teftişe İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Betimsel Verileri….112
Tablo-37: Teftişe İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları……...113
Tablo-38: Teftişe İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları…….113
Tablo-39: Ücret Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler……..114

Tablo-40: Ücrete İlişkin Algıların Branşa Göre t-Testi Sonuçları……..116
Tablo-41: Ücrete İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Tek Yönlü
Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları…….116
Tablo-42: Ücrete İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri……...117
Tablo-43: Ücrete İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre
Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları……...118
Tablo-44: Ücrete İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Betimsel Verileri…118
Tablo-45: Ücrete İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları……...119
Tablo-46: Ücrete İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre
Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları……120
Tablo-47: Yönetim Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler……121
Tablo-48: Yönetime İlişkin Algıların Branşa Göre t-Testi Sonuçları……..122
Tablo-49: Yönetime İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre
Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları……123
Tablo-50: Yönetime İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri…..123
Tablo-51: Yönetime İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre
Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları……124
Tablo-52: Yönetime İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Betimsel
Verileri……..125
Tablo-53: Yönetime İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları……..126
Tablo-54: Yönetime İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre
Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları…….127
Tablo-55: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler……128
Tablo-56: Yükselme Olanaklarına İlişkin Algıların Branşa Göre t-Testi
Sonuçları……...129
Tablo-57: Yükselme Olanaklarına İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre
Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları……..…..130
Tablo-58: Yükselme Olanaklarına İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre
Betimsel Verileri……..….130
Tablo-59: Yükselme Olanaklarına İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna
Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları……...131

Tablo-60: Yükselme Olanaklarına İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Betimsel Verileri……...132
Tablo-61: Yükselme Olanaklarına İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları……..….133
Tablo-62: Yükselme Olanaklarına İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları…….133
Tablo-63: Okul-Aile İlişkileri Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler…….……...134
Tablo-64: Okul-Aile İlişkilerine İlişkin Algıların Branşa Göre t-Testi Sonuçları....135
Tablo-65: Okul-Aile İlişkilerine İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları……136
Tablo-66: Okul-Aile İlişkilerine İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri……..137
Tablo-67: Okul-Aile İlişkilerine İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları……138
Tablo-68: Okul-Aile İlişkilerine İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Betimsel Verileri……...138
Tablo-69: Okul-Aile İlişkilerine İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları……...…139
Tablo-70: Okul-Aile İlişkilerine İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları…….140
Tablo-71: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamı Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler……....141
Tablo-72: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamına İlişkin Algıların Branşa Göre t-Testi Sonuçları……...142
Tablo-73: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamına İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları……143
Tablo-74: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamına İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri……...144
Tablo-75: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamına İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları…….145
Tablo-76: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamına İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Betimsel Verileri…….145

Tablo-77: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamına İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları……...146
Tablo-78: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamına İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları……..147

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No **Sayfa No**

Şekil- 1 : Denetim, Öğeleri, İlişkileri……...29
Şekil- 2 : Motivasyon - Doyum İlişkisi…… 47
Şekil- 3 : İş Tatmini – Başarı İlişkisi…….49
Şekil- 4: İhtiyaçlar Merdiveni ve Güdüleme…….....53
Şekil- 5: Herzberg'in Çift Etmen Kuramı…….56
Şekil- 6: Bekleyiş Modelinin Şeması……61
Şekil- 7: Lawler – Porter'in Ümit Kuramının Şematik Açıklaması……..62
Şekil- 8: Cranny – Smith'in Süreç Modeli ……...67

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik No **Sayfa No**

Grafik- 1: Öğretmenlerin İş Doyumu Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri…….148

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ (ÇORUM İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Barış GERGİN

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Mehmet KORKMAZ

Ankara-2006

BÖLÜM I

GİRİŞ

İnsanlık tarihi boyunca elde edilen bilimsel verilerden anlaşıldığı üzere, insanoğlu günümüze formal veya informal bir eğitim-öğretim süreci sonunda gelmiş ve yoluna devam etmektedir. İnsanoğlu, ilk var olduğu günden bu yana geçirdiği bu süreçte, mevcut yaşantının ve bilginin daha öteye götürülmesinde öğrenmenin zorunluluğunu ve hayati önemi olan bu yaşam bölümünün programlı ve ciddi bir süreç olması gerektiğini anlamıştır.

Eğitim-öğretimin formal bir yapıya kavuşturulduğu yıllardan itibaren, süreci etkileyen; öğrenci, öğretmen, öğrenme ortamı, zihinsel fonksiyonlar vb. gibi değişkenler ele alınmıştır. Bu değişkenlerden özellikle öğretici öğesi üzerinde durulmuş; eğitimi etkileyen diğer önemli unsurların da yöneticisi ve uygulayıcısı olarak eğitimin vazgeçilmez unsuru olarak kabul edilmiştir.

Eğitim örgütleri bir sistem olarak ele alındığında üç temel öğesi; öğrenci, öğretmen ve eğitim programıdır. Bu temel öğelerin her birinin çok önemli ve ilişkili olduğu bilinmekle birlikte, öğretmenin öğrenciyi ve eğitim programlarını etkileme gücünün diğerlerine oranla daha fazla olduğu bir gerçektir. Çünkü; öğrenci okul ortamında öğretmenle ve onun hazırladığı eğitim ortamı ile iç içedir. Öğretmen bu ortamda, öğrencilerin akademik ve mesleki yönden geleceklerine yön verir; onların kişilik ve hayat görüşü kazanmalarında yardımcı olur (Gürkan, 1993:2).

Öğretmen öğesinin önemi ile ilgili, 1982 MEB Şurası'nda şunlar özetlenmiştir:

> '' Bir eğitim sisteminin en önemli unsurlarını öğretmen ve eğitim uzmanları teşkil eder. Eğitim sisteminin başarısı, temelde sistemi işletecek öğretmenlerin niteliklerine bağlıdır. Hiçbir eğitim modeli, modeli işletecek personelin niteliğinin üzerinde hizmet üretemez. Bu nedenle, herhangi bir eğitim sisteminde, yeniden düzenleme yapılırken, söz

> konusu personelin yetiştirilmesi üzerinde önemle ve dikkatle durulması gerekir ’’ (XI. Mili Eğitim Şura Raporu, 1982).

Yine Ataklı (1999:57), araştırmasında şunları ifade etmiştir:

Öğretmen, öğretme-öğrenme ortamının en önemli öğelerinden biri olup, yenilik ve değişikliklerin uygulanmasında okul ortamında etkililiği belirleyici bir role sahiptir. Öğretmen, üstlendiği rolden dolayı eğitimin niteliği ile yakından ilgilidir. Bu nedenle öğretmen yetiştiren kurumların hepsi önemli iken, özellikle ilköğretim öğretmenlerini yetiştiren kurumlar ön plana alınmalıdır.

Eğitim yaşantılarında birincil etken kabul edilen öğretmenin, fonksiyonunun önemine binaen, eğitim hedeflerine ulaştırmadaki başarısını etkileyen faktörlerin titizlikle incelenmesi gerekmektedir.

İnsan fiziki ve ruhi cephesi ile bütün oluşturan sosyal bir varlıktır. İhtiyaçların giderilmesinde bu iki cephenin göz önüne alınması ve doyuma ulaştırılması gerekir. Yaratılışı gereği , varlığının özünde bulunan ihtiyaçların giderilmesi ve doyuma ulaştırılması, insanın en büyük yaşam faaliyetlerinden biri olan eğitim-öğretim süreçleri için büyük önem taşımaktadır.

Çalışanlar yaşamlarının büyük bölümünü iş yerlerinde geçirirler. Bu durum işgörenlerin işten duydukları doyumu ön plana çıkarır. Bu doyum derecesi kişinin kendi yaşamını da etkileyecektir. İş doyumsuzluğu ise, işgörenlerde birçok olumsuz etkiye sebep olacaktır. Bu nedenle çalışanların iş doyumunu sağlamak, bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmada önemlidir (Sarpkaya, 2000:111-114). İş doyumu kısaca; kişinin her yönüyle, iş yaşantısından duyduğu memnuniyet derecesini gösterir. İş tatmini insanların işlerine karşı tutumlarını içerip, bilgi, inanç, duygu, davranış ve değerlendirmelerini kapsar (Yüksel, 1990:3).

Günümüz örgütlerinde amaç; bir taraftan ürünün nitelik ve nicelik olarak iyileştirilmesi iken; diğer taraftan da çalışanların işten doyumlarının sağlanmasıdır (Başaran, 1991:198). Bu anlamda, günümüz örgütlerinde önemli yer tutan iş doyumunun, eğitim örgütleri için de önemi açıktır.

İş doyumu veya doyumsuzluğunun sadece kişi ile ilgili olmayıp, kişinin içinde bulunduğu örgütü de ciddi olarak etkilediği görülmüştür. Bu nedenle, öğretmenlerin içinde bulunduğu eğitim örgütlerinde, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması kaçınılmazdır.

Milli Eğitim'in Genel Amaçları'nda sözü edilen ideal öğrenci modelinin yetiştirilmesi; ancak eğitim süreçlerinin temel taşı olan öğretmen öğesinin bu amaçlara yöneltilebilirlik seviyesine bağlıdır. Bu gerçekliğe dayanılarak, eğitim ordusunun mesleklerini en iyi şekilde ve amaçlar doğrultusunda yapmalarının, işten aldıkları doyum seviyeleri ile orantılı olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, temel eğitim olan ve devletin zorunluluk getirdiği ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin araştırılması; bulgu ve sonuçlar ışığında önlemler alınması önem arz etmektedir.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen etmenler çeşitlenmektedir. Bunlar; iş ve niteliği, işin düzeyi, çalışma şartları, teftiş, ücret, yönetim, yükselme olanakları, okul-aile ilişkileri, kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı olarak ana başlıklar altında toplanmaktadır. Bu iş doyum boyutları, öğretmenlerin cinsiyet, branş, hizmet süresi, öğrenim durumu, medeni durum gibi kişisel özelliklerinden de etkilenmekte ve farklılaşmaktadır.

Bu araştırma ile; devlet ve milletin bekası için vazgeçilmezlerden olan, eğitim müesseselerinin geleceğini yönlendirecek olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin önemi anlaşılmış ve bu konuda gerekli araştırmanın teorik ve pratik düzeyde gerçekleştirilmesi ve sonuçlarına göre ilgili kişi, kurum ve kuruluşlara gerekli tedbirlerin alınması konusunda önerilerde bulunma ve rehber olma amaçlanmıştır.

PROBLEM DURUMU

İnsan, ihtiyaçları olan sosyal bir varlıktır. İnsan yaşadığı ortamda bu ihtiyaçlarını karşılayabilmek için doğanın gereği çalışmak ve üretmek zorundadır. Bu zorunluluk dünya üzerinde bitmek tükenmek bilmeyen bir çalışma-üretme dönüşümüne

sebep olmuştur. Günümüz çağdaş dünyasında bu çalışma-üretme dönüşümü, sistemli olarak çeşitli örgütler tarafından gerçekleştirilmektedir.

Örgüt, mal ve hizmet üretmek için oluşturulmuş bir tasarımdır. Bu tasarımın hayata geçirilebilmesi, örgüt amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi, çalışanların fiziksel ve/veya düşünsel katılımı ile gerçekleşir (Yüksel, 2004:1). Çağdaş örgüt ve yönetim kuramları, örgütlerde insan kaynağına çok önem verirler. Çalışanlar, örgütsel etkililiğin derecesinde asıl etkendir. Örgütler de, işgörenin işten doyumunu sağlamada ya da doyumsuzlukta asıl etkendirler (Başaran, 1992:178). Örgütler insanlar tarafından meydana getirilmekle birlikte, yine insan ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla kurulmuşlardır. O halde örgütlerin varlık sebebi insandır. İnsan bir taraftan ihtiyaçlarının tatmini nedeniyle örgütlerin amacı; diğer taraftan, örgütlerin, amaçlarına ulaşmada kullandıkları, bir araç konumundadır (Yüksel, 2004:1).

Varlık sebebi insan olan bu örgütlerden en önemlisi eğitim örgütleridir. Eğitim örgütlerinde öğrenci, örgütün amacı; öğretmen örgütün aracı olarak görülmektedir. Amaçlara ulaşmak da, araç vasıtası ile olacağından, eğitim örgütlerinde öğretmenin önemi anlaşılmıştır.

Günümüz çağdaş örgütlerinin, ön plana çıkan yönetsel süreçlerinden biri olan insan kaynakları yönetiminde; Taymaz (2003:23), temel işlevlerden birinin de çalışanları güdülemek, morallerini yükseltmek ve doyumlarını sağlamak olduğunu vurgulamıştır. Yüksel'e (2004:6) göre de, örgütlerin etkinliği ve etkililiği iki temel unsurla sağlanmaktadır. Bunlar, çalışanların verimliliği ve tatmin düzeyleridir. Günümüzde, amaçlarına ulaşmak isteyen örgütlerde, verimlilik ve tatmin unsurları, insan kaynakları yönetim anlayışının temelini oluştururken; çalışanların bir yandan kendi ihtiyaçlarını tatmin ederken, diğer taraftan en yüksek verime ulaşmalarında güdüleyici bir örgütsel çevre oluşturulmaktadır.

Görüldüğü gibi insan kaynakları yaklaşımı insanı, diğer maddi ve parasal değişkenlerden önemli sayar. Çünkü maddeye ve paraya da yön veren insan olduğundan; hiçbir kaynak insandan değerli olamaz. Bu yönüyle, insan kaynakları yönetim anlayışı, asıl malzemesi insan olan eğitim kurumlarında etkili biçimde

uygulama alanı bulacaktır. Eğitim örgütlerinde üç önemli insan kaynağı; yönetici, öğretmen ve öğrenci olarak sıralanır. Öğrenci işlenen kaynak, öğretmen işleyen çok değerli bir kaynak, yönetici örgüt işleyiş süreçlerini kontrol eden bir kaynaktır (Çelik, 2002:23). İşleyen kaynak öğretmen için Başaran (1982:195), öğrencinin eğitiminde en önemli çevre etmeni öğretmendir; iyi bir öğretmen yeri geldiğinde öğrencinin gözünde anne-baba ve diğer kişilerden daha üstündür, demektedir.

Devletin kanun ile tespit ettiği ve kontrol altına aldığı öğretmenlik mesleğinin görevi, Milli Eğitim Temel Kanunu'nda öz olarak ifadelendirilmiştir. Araştırmanın asıl kitlesini; sosyal devlet anlayışının gereği, kesintisiz zorunlu eğitim olan ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturduğundan, 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 23. maddesinde ifadelendirilen ilköğretimin amaç ve görevlerine vurgu yapılacaktır.

İlköğretim okullarının amaç ve görevleri Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 23. maddesinde aşağıdaki şekilde belirtilmiştir (Kanun No: 1739).

> '' İlköğretim okullarının amaç ve görevleri; Milli Eğitimin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak;
>
> 1. Her Türk çocuğuna iyi bir vatandaş olmak için gerekli temel bilgi, beceri ve alışkanlıkları kazandırmak, onu milli ahlak anlayışına uygun olarak yetiştirmek;
> 2. Her Türk çocuğunu ilgi, istidat ve kabiliyetleri yönünden geliştirerek, hayata ve üst öğrenime hazırlamaktır. ''

Öğretmenlik mesleği ve ilköğretim kurumları bu kanun ile güvence ve kontrol altına alınmıştır. Aynı kanunun (Kanun No: 1739) 43. maddesi öğretmeni ve görevini tanımlamaktadır.

> '' Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitimi'nin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdür. ''

Hayatın devamlılığında temel olan eğitim örgütlerinde, amaçlara ulaşılabilirlik için; insan kaynaklarından önde gelen, öğretici unsurunun özellikle ele alınması ve fonksiyonunu yerine getirmesindeki değişkenlerin titizlikle incelenerek, kontrol altına

alınması gerekir. Bu noktada, insan ihtiyaçları ve mesleğe özel güdüleyiciler ön plana çıkmaktadır. Diğer işgörenler gibi eğitimcinin de görevini tam ve etkili bir şekilde yapmasında en önemli unsur; fiziki ve ruhi istek ve ihtiyaçlarının karşılanabilirlik düzeyi; yani iş doyumudur.

Problem Cümlesi

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, genel iş doyum düzeylerine ve doyum boyutlarına ilişkin algıları nedir? Bu algılar öğretmenlerin bireysel özelliklerine göre önemli farklılıklar göstermekte midir?

Alt Problemler

1. İlköğretim okullarında ‘‘iş ve niteliği’’, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Öğretmenlerin, iş ve niteliği boyutana ilişkin iş doyum algıları;

a- branş,

b- hizmet süresi,

c- öğrenim durumu,

d- cinsiyet ve

e- medeni durum

değişkenlerine göre gruplar içinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2. İlköğretim okullarında ‘‘işin düzeyi’’, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Öğretmenlerin, işin düzeyi boyutana ilişkin iş doyum algıları;

a- branş,

b- hizmet süresi,

c- öğrenim durumu,

d- cinsiyet ve

e- medeni durum

değişkenlerine göre gruplar içinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. İlköğretim okullarında ‘‘çalışma şartları’’, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Öğretmenlerin, çalışma şartları boyutana ilişkin iş doyum algıları;

a- branş,

b- hizmet süresi,

c- öğrenim durumu,

d- cinsiyet ve

e- medeni durum

değişkenlerine göre gruplar içinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

4. İlköğretim okullarında ‘‘teftiş’’, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Öğretmenlerin, teftiş boyutana ilişkin iş doyum algıları;

a- branş,

b- hizmet süresi,

c- öğrenim durumu,

d- cinsiyet ve

e- medeni durum

değişkenlerine göre gruplar içinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5. İlköğretim okullarında ‘‘ücret’’, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Öğretmenlerin, ücret boyutana ilişkin iş doyum algıları;

a- branş,

b- hizmet süresi,

c- öğrenim durumu,

d- cinsiyet ve

e- medeni durum

değişkenlerine göre gruplar içinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

6. İlköğretim okullarında ‘‘yönetim’’, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Öğretmenlerin, yönetim boyutana ilişkin iş doyum algıları;

a- branş,

b- hizmet süresi,

c- öğrenim durumu,

d- cinsiyet ve

e- medeni durum

değişkenlerine göre gruplar içinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

7. İlköğretim okullarında ‘‘yükselme olanakları’’, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Öğretmenlerin, yükselme olanakları boyutana ilişkin iş doyum algıları;

a- branş,

b- hizmet süresi,

c- öğrenim durumu,

d- cinsiyet ve

e- medeni durum

değişkenlerine göre gruplar içinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

8. İlköğretim okullarında ‘‘okul-aile ilişkileri’’, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Öğretmenlerin, okul-aile ilişkileri boyutana ilişkin iş doyum algıları;

a- branş,

b- hizmet süresi,

c- öğrenim durumu,

d- cinsiyet ve

e- medeni durum

değişkenlerine göre gruplar içinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

9. İlköğretim okullarında ‘‘kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı’’, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Öğretmenlerin, kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı boyutana ilişkin iş doyum algıları;

a- branş,

b- hizmet süresi,

c- öğrenim durumu,

d- cinsiyet ve

e- medeni durum

değişkenlerine göre gruplar içinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Varsayımlar

Araştırmanın dayandığı temel varsayımlar şunlardır:

1. Öğretmenlerin ölçekteki sorulara verdikleri cevaplar, mevcut durumu yansıtacaktır.
2. Seçilen araştırma yöntemi, araştırmanın konusuna, amaçlarına ve problemin çözümüne uygundur.
3. Araştırmada kullanılan istatistiksel çözümleme yöntemleri, verilere ve araştırmanın amaçlarına uygundur.

Sınırlamalar

Araştırmanın kapsamına, 2004-2005 öğretim yılında, Çorum ili belediye sınırları içindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler alınmış, okul yöneticileri ve belediye sınırları dışında ve ilçelerde kalan okullardaki öğretmenler kapsam dışı bırakılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin veriler, iş doyum ölçeğinin, iş ve niteliği, işin düzeyi, çalışma şartları, teftiş, ücret, yönetim, yükselme olanakları, okul-aile ilişkileri, kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı boyutlarına ve bireylerin branş, hizmet süresi, öğrenim durumu, cinsiyet, medeni durum değişkenleri ile sınırlı tutulmuştur.

Tanımlar

Bu araştırmada sıkça kullanılan terimler, aşağıda tanımlandığı anlamlarda kullanılmıştır.

Doyum: Eldekinden hoşnut olma durumu, yetinme, kanma, kanaat (TDK Sözlüğü, 1998:628).

İş Doyumu: Bir işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucu duyduğu haz ya da olumlu duygusal durumudur (Lawler, 1976).

Örgüt: Ortak bir amaç veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat (TDK Sözlüğü, 1998:1736).

İş Doyum Boyutları: Çalışanların iş doyumlarını etkileyen iş ve niteliği,işin düzeyi, çalışma şartları, teftiş, ücret, yönetim, yükselme olanakları, okul-aile ilişkileri, kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı gibi değişkenlerdir.

Bireysel Değişkenler: İş doyumunu etkileyen, branş, hizmet süresi, öğrenim durumu, cinsiyet, medeni durum gibi değişkenlerdir.

BÖLÜM II

TEORİK YAPI (KAVRAMSAL ÇERÇEVE)

A. İş Doyumu

Lawler'a göre iş doyumu; "bireyin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durum" dur (Aktaran: Başaran, 1992). Yine Price (1972) doyumu, ‘‘bir örgüte katılanların örgüt üyeliği hakkındaki olumlu duyguları’’ olarak tanımlar (Aktaran: Tosun, 1981). Bluum ve Naylor ise iş doyumunu; "bireyin sahip olduğu çeşitli tutumların bir sonucu" olarak ifade ederler. Bu tutumlar, ücret, çalışma koşulları, denetim, gelişme olanakları, iş değerlendirmesi ve işteki sosyal ilişkiler gibi değişkenler ile ilişkili genel bir tutumdur (Aktaran: Balcı, 1985).

Diğer taraftan Eren’e (1998: 145) göre iş tatmini, bireyin işten elde ettiği maddi çıkarlar ve bunun yanında, birlikte çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve işiyle ilgili bir eser meydana getirme; yani kendini gerçekleştirme mutluluğudur. İş doyumu Erdoğan’a (1999:232) göre, kişinin önemli gördüğü ihtiyaçlarını ne kadar karşıladığı ile ilgilidir ve iki boyutu vardır. İş doyumu, kişinin işine karşı duygusal tepkisidir ve bu nedenle gözlenemez; diğer bir yönü de işten elde edilen sonuçların bireyin ihtiyaçlarını ne düzeyde karşıladığı ile ilgilidir. İhtiyaçları sadece, maddi ve ücrete yönelik olarak düşünmek yanlış olacaktır. İş doyumunu etkileyen birçok bireysel ve organizasyonel etmen vardır.

Birçok organizasyon, çalışanların kişisel gelişmesini destekler, çünkü bunun örgütü daha güçlü kılacağına inanılır. Diğer bir neden, çalışanları bu kişisel arayış içinde teşvik etmemiz, tam kişisel gelişmenin, bireysel mutluluk üzerinde ortaya çıkaracağı hazdır. Kişisel doyumu işin dışında aramak ve hayatımızın büyük

bölümünü -çalışarak geçirdiğimiz önemli bir bölümünü- göz ardı etmek, mutlu ve komple insanlar olma fırsatlarımızı sınırlamak olur (Senge, 1990:160).

Genel manada iş doyumu; çalışanların iş ortamından elde ettikleri maddi ve manevi çıktılara verilen olumlu ve olumsuz tepkilerdir. İş doyumunun kişinin iş performansına, iş arkadaşlarıyla ve yönetimle ilişkilerine, verimliliğe, başarıya olumlu ya da olumsuz yansımaları söz konusudur. İş doyumu kişinin aynı zamanda iş dışı yaşamını da etkilemektedir. İş hayatında istediği işe sahip olan, ihtiyaçlarını giderecek ücreti alan, istediği olanak ve koşullara az-çok ulaşan birey, iş doyumu sağlayacak ve maddi-manevi huzura kavuşacaktır. Bunun tersi; istendik iş, ücret ve diğer koşullar yönüyle doyumsuz kişiler günlük hayatında da doyumsuz olacaktır; çünkü işte geçirilen süre, günlük hayatın büyük bir bölümünü işgal eder (Susmuş ve Tozkoparan, 2003:1).

Dunn ve Stephens'e göre, işgörenlerin işten doyumu, örgütlerin iki amacından biridir. Yapılan araştırmalar, örgütte bireysel ve örgütsel doyumun, çalışanların ve örgütün gereksinmelerinin karşılanması; yani her ikisinin de amaçlarının dengeli bir şekilde gerçekleşmesi ile olacağını göstermiştir. Bir örgütün başarısı, her iki tarafın da amaçlarının ulaştığı dengeli düzeyle orantılıdır (Aktaran: Başaran, 1992).

Sonuç olarak, alan yazındaki açıklamalardan hareketle iş doyumu; kişinin iş ve niteliği, ücret, yönetim, denetim, çalışma şartları, fiziksel şartlar, iş arkadaşları, yükselme olanakları, sosyal statü ve saygınlık, örgütsel ilişkiler, ödüllendirme ve benzeri gibi iş ve işe bağlı etmenlerden memnuniyet derecesinin; bireylerin, yaş, cinsiyet, kıdem, öğrenim durumu, medeni durum, inançlar gibi değişken özelliklerine göre farklılaştığı duygusal süreçlerdir.

B. İş Doyumunun Önemi

Aile, okul, iş hayatı ile ilgili birçok örgüt içinde hayatını sürdüren insan, bu çeşitli örgüt ortamlarında ihtiyaçlarını zor kolay gidermeye, tatmin etmeye

çalışacaktır. İstediği olanakları bularak ihtiyaçlarını gideren kimse tatmin olacak, psikolojik ve biyolojik olarak huzurlu olacaktır; aksi taktirde doyumsuzluk ve peşinden ruh çöküntüsü ve biyolojik açlık ortaya çıkacaktır (Eren, 1998:178).

İnsan ömrünün en önemli dönemlerinin ve günümüzün en aktif saatlerinin iş hayatında geçiyor olması; yaptığımız işin dünyaya faydalılık adına ne kadar önemli olduğunu ortaya koyar. Bu noktada, yaşantımızın büyük bölümünü kapsayan bu faaliyetler dizininden, beklentilerimizin ne kadar karşılandığı ve memnuniyetimizin derecesi, işimizin birincil etkileyicisidir.

Günümüzün modern yönetim anlayışı olarak uygulanan toplam kalite yönetiminde, örgütlerde başarı ve verimliliğin ölçüsü, çalışanların ve müşterinin memnuniyet derecesidir. Zira, vatandaşın memnun olduğu bir örgüt, aynı zamanda başarılı ve verimli bir örgüttür (Aytürk, 2001:109).

Bireyler istek ve ihtiyaçlarını yönetimin sunduğu imkanlar dahilinde gidereceklerdir. Bu imkanlar yeterli seviyede olursa birey tatmin olacak, iş görme arzusu artacaktır. Kişinin bireysel amaçlarına ulaşmasında yardımcı olan bu örgütsel getiriler, kişinin aynı zamanda örgütsel amaçları da benimsemesini ve işe yoğunlaşmasını sağlayacaktır; çünkü bireylerin kişisel ihtiyaçlarının karşılanma şartı, örgütsel amaçların gerçekleşme düzeyi olmuş olacaktır. Tatmin edilmeyen istek ve ihtiyaçlar ise; bireylerde zamanla ruhsal gerilim ve denge bozukluklarına sebep olur. Sosyal örgütlerde birçok olumsuz tutum ve davranış; hatta isyanlar, tatmin edilmeyen istek ve ihtiyaç kaynaklıdır (Eren, 1998:399).

Güncel yönetim anlayış ve uygulamaları, ‘‘bir işletmenin başarısında sadece, karlılık, pazar payı gibi maddi değişkenler değil, insan boyutu da ele alınmalıdır’’ anlayışına yer verir. Bir işletmede, önemli bir bireysel boyut olan iş tatmininin varlığı; yani işe karşı olumlu tutumun olması, örgüte yansıyan birçok yönetsel ve davranışsal sonuç ortaya çıkarır. Bunlar şu şekilde özetlenebilir (Erdoğan, 1999:246-251):

- İş doyumunun yüksekliğinin işgörenin mutluluğuna katkıda bulunduğu; iş doyumunun düşüklüğünde ise; işe yabancılaşma, ilgisizlik ve uyumsuzluk gibi olumsuzlukların ortaya çıkacağı düşünülmektedir.
- İş tatmininin başarı üzerinde dolaylı etkisi olduğu düşünülmektedir. Eğer çalışanlar, başarılarının örgüt tarafından ödülle karşılanacağını bilirlerse, başarı için çaba harcarlar ve aldıkları ödülle tatmin bulurlar. Burada asıl önemli olan, başarının tatmin sağlamış olmasıdır.
- İş doyumu, işe devamsızlık ve işten ayrılmaları azaltır. İşgörenlerden, belirli ve alışılmış mazeretler dışında devamsızlık yapanların, iş doyumlarının düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

İnsan hayatında iş; iş hayatında da doyum ön plana çıktığından, insanların çalıştıkları işlerle ilgili tatmin düzeylerinin bilinmesi ve bu konuda gerekli yönlendirmeler yapılarak verimin artırılması sağlanmalıdır. Çalışma hayatında nihai amaç, insan ihtiyaçlarını karşılama ve onların mutluluğunu sağlamaksa, iş doyum unsuru dikkatle ele alınmalıdır.

Çalışma hayatında dünyanın dönüşümünü sağlayacak birçok örgüt vardır. Bu örgütlerden biri de, diğer örgütlere temel ve kaynak olan eğitim örgütleridir. Bu nedenle, eğitim örgütlerinde çalışan insan kaynaklarının iş doyumu ayrıca önem arz etmektedir.

Çağımızın getirdiği rekabet ve üstünlük yarışında, içinde bulunduğumuz toplumun devamlılığı için, çalışan örgütlerin üretken olması açısından gerekli tüm değişkenlerin kontrol ve idare altına alınması gerekir. Bu nedenle, iş hayatında üretkenliği etkileyen en önemli faktörlerden biri olan iş doyumunun incelenmesi, araştırmaya değer görülmüştür.

C. İş Doyumu İle İlişkili Bazı Kavramlar

İş doyumu ile yakın ilgisi olan dört kavram vardır. Bunlar güdülenme, çekici iş, işle özdeşleşme ve gönülgücü (moral)dür. Bu kavramlar bazen iş doyumu ile iç içe kabul edilseler bile ayrı anlamlar ifade ederler (Başaran, 1991:198).

Güdülenme kısaca, bir insanı belirli bir amaç için harekete geçiren güç demektir (Eren, 1998:398). Bursalıoğlu (2002:140) güdülemeyi, ‘‘davranışa enerji ve yön veren güçleri kapsar’’ şeklinde tanımlar. İş doyumu ise, kişinin çalıştığı işten duyduğu memnuniyet derecesini gösterir. Güdülenme, bir amaca yönelik emek harcamayı ve sürdürmeyi anlatmasına karşılık; işten doyum, iş sonunda oluşan olumlu duygusal durumu anlatır (Başaran, 1991:198).

İşin işgörene çekici gelmesi, işgörenin işe duyduğu ilgiye bağlıdır. İşin çekiciliği; yapılacak işin, işgörenin gereksinimlerini ne kadar karşılayacağı düşüncesine bağlıdır. İşten doyum ise, gelecekle ilgili olmaktan çok, işgörenin iş yaşantısı içinde devam eden süreci ifade eder (Başaran, 1991:199). İşgörenin işinden tatmin bulmasında etkili olan faktörler arasında işin genel görünümü, işin sağladığı sosyal ve ekonomik getiriler; yani çekici bir iş olması da vardır (Erdoğan, 1999:236). Çalışan için, çekici olan işi yapmak, o işe karşı daha olumlu bir tutum içinde, planlı, yöntemli, dikkatli hareket etmeyi sağlar. Kişi, çekici bulduğu iş ile ilgili, kendini gösterme ve sanatkarlık ruhu ile hareket edecek ve ortaya koyduğu ürün, onun kendini gerçekleştirme gibi üst düzey bir ihtiyacını giderecek ve doğal olarak, kişi işinden tatmin bulacaktır (Eren, 1991:396). Burada çekici iş, iş doyumu sağlayan önemli bir etken konumundadır.

İşgörenin işiyle özdeşleşmesi, işine kopamayacak denli bağlanmasını ifade eder. Özdeşleşme, olumlu veya olumsuz yönde, duygusal bir bağlanmayı ifade eder. Kişi işinden doyum almasa da özdeşleşme varsa, bağlılık devam edecektir. İş doyumu ise kişinin işinden memnun olması ile ilgili bir süreçtir (Başaran, 19914:199). Mowday ve arkadaşları çalışmalarında örgütsel bağlılığı üç boyutta ifade etmişlerdir. Bunlar; örgütün amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanma ve kabul etme, örgüt adına büyük bir çaba gösterme isteği ve örgüte üyeliğin büyük bir

arzu ile devam etmesidir (Aktaran: Yüksel, 2001). İş doyumu işle özdeşleşmeyi artırmada bir etken olabilecekken; iş doyumsuzluğu, özdeşleşmeyi sona erdirmesi zor bir süreçtir.

Gönülgücü; yani moral işgörenin iş hayatındaki tüm olumlu durumlarının genel bir anlatımıdır. İşten doyum, morale olumlu katkıda bulunan bir etken olarak kabul edilir (Başaran, 1991:199). Diyebiliriz ki moral, günlük tatminlerin toplamından oluşan genel bir iş memnuniyetidir (Eren, 1999:154). Yüksek moral, örgüt üyelerinin, hem örgüt amaçlarını benimseyerek gerçekleşmesi için çaba sarfedildiğini, hem de örgüt üyeleri arasında bir bağlılığın işaretidir. Moral aynı zamanda, örgütün amaçları ile bireylerin gereksinimleri arasındaki denge veya dengesizlikleri ifade eder. Okullarda da eğitim-öğretim amaçlarının gerçekleşmesini arzu eden yöneticiler, okul içi insan kaynaklarının moralini yüksek tutmayı hedef edinmelidir (Bursalıoğlu, 2002:161). Moralin yüksek olması bir manada kişilerin işlerinden doyumlu olduklarının göstergesidir.

Öğretmen moralini etkileyen bazı etmenler şunlardır (Lumsden, 1998):

- Okul ortamı: Sağlıklı bir okul ortamı, yüksek öğretmen morali arasında ilgi vardır. İdarenin yönetim kabiliyeti de öğretmen morali ve pozitif bir okul ortamı yaratır.

- Aile desteği: Herhangi bir okulda çalışan ve aile desteği alan öğretmenlerin, almayanlara göre daha doyumlu-memnun olduğu ortaya çıkmıştır.

- Öğrenci sorumluluğu ve ilgi / memnuniyeti: Öğretmenlerin, öğrenci ve onların öğretmenleriyle ilgili algıları, morallerini etkiler. Amerika'da ve diğer 6 ülkeyle yapılan çalışmalarda, öğretmenlerin kendi moralleri konusunda ve profesyonel ilgi konusunda öğrencilerin etkili olduğunu belirtmişlerdir.

- Stres: Stres de morali etkiler. Duygusal ve fiziksel yorgunluk, motivasyon, girişimcilik, katılımcılık da doyumu etkiler. Aşırı stresli olmak hedeften sapmaya, duygu amacına ve ilgide azalmaya-yıkılmaya yol açar.

D. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen olası faktörleri, işe bağlı (çevresel) ve bireysel etmenler olarak sınıflandırabiliriz. İşe bağlı etmenler; doyumu etkileyen, bireyin kontrolü dışındaki genel değişkenlerdir.

Bu değişkenler çoğunlukla şu başlıklar altında sıralanabilir:

- İş ve niteliği
- Yönetim
- Denetim
- Ücret ve sosyal haklar
- Sosyal statü ve saygınlık
- Fiziki şartlar
- Çalışma şartları
- Yükselme olanakları
- Ödüllendirme ve taktir
- Örgütsel ortam ve kişiler arası ilişkiler
- Örgüt kararlarına katılma
- Veli ve öğrenci ilgisizliği
- Okul-aile ilişkileri

Bireysel etmenler ise; iş doyumunu etkilemesi düşünülen, kişiden kişiye değişen faktörlerdir. Bireysel özelliklerin, asıl doyum etmenleri (işe bağlı) üzerinde farklılaşmaya sebep olup olmadığı incelenir. Bu değişkenler de şu başlıklar altıda toplanabilir:

- Yaş
- Cinsiyet
- Kıdem (hizmet süresi)
- Branş
- Öğrenim durumu
- Medeni durum

1. İş Doyumunu Etkileyen İşe Bağlı Faktörler

1.1. İş ve Niteliği

İş, bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma; birinden istenen hizmet veya birine verilen görev (TDK Sözlüğü, 1998:1111) olarak tanımlanmaktadır.

İlgi çeken, doyum sağlayan bir işin niteliği şunlardır. İşin yetenekleri, becerileri kullanmaya uygun olması, öğrenmeye olanaklı olması, yaratıcılığa, değişikliğe, sorumluluğa açık olması, demokratik denetimin olması, değişik düşünce, beceri, ve tutum zenginliğine sahip olması, bilişsel buluşlara, yeniliklere açık olması, sorun çözmeye dayanması (Locke, 1976:1319). Kişi, işin kendi şahsi beceri, ilgi ve eğitimine en uygun olanını en iyi yapar ve doyum sağlar. İş hayatında insan, istediği işi ve bu işin kendi bilgi ve yeteneğine uygun kısmını elde ettiği zaman işinde verimli bir şekilde çalışacaktır. Kendisine uygun iş verilen kişinin, diğer maddi-manevi ihtiyaçları da belirli seviyede karşılanırsa kişi işinden doyuma ulaşır (Eren, 1998:178).

İşgörenlerin içsel güdülenmesi ile iş doyumu arasında yüksek bir ilişki vardır. İçsel güdülenmenin beş ana iş boyutu vardır. Bu boyutlar iş ortamında sağlandığında işin doyuruculuk niteliği de artmaktadır. Bu değişkenler şöyle sıralanabilir (Korman, 1977; Organ ve Hammer, 1982; Hackman ve diğerleri, 1990; Başaran, 1992):

- Görevin çeşitliliği, bütünlüğü, anlamlılığı, özerkliği ve dönüte elverişliliği. İçsel güdülenmeyi sağlayan bu beş unsur, iş doyumu sağlamaya da katkıda bulunmaktadır.
- Görevin konumu yani statüsü arttıkça, görevi yapanın da iş doyumu artacaktır.
- İşgörene örgütsel önderlik verilmesi; yani işte ön plana çıkması konusunda yönlendirilmesi de iş doyumu sağlar.
- Destekleyici etkileşim: İşgörenin örgüt içinde tutum, davranış, inanç ve değerlerine saygı duyulan, destekleyici bir etkileşimin varlığı iş doyumu sağlar.

- Güven duygusu: Yasa dışı faaliyetleri dışında kişinin kolayca işinden atılmayacağını, kendi istemediği halde görevinin değiştirilmeyeceği, kendi bilgisi dışında, herhangi bir iş yaptırılmayacağını bilmesi ve bu konuda güven duyması iş doyumunu artıracaktır.

- Önem verilme: İşgörenlerin çalışmalarının onaylanması, kişinin örgüt için önemli olduğu duygusunun sezdirilmesi, kişileri doyuma götürür.

İşin yeniden yapılandırılması da, işte doyum sağlayıcı bir unsurdur. Bu strateji, işgörenler açısından düşünüldüğünde, stres kaynakları olan can sıkıntısı ve monotonluğu azaltırken, beceri, inisiyatif ve sorumluluk alanını artırarak iş doyumunun artmasını sağlar (Şeneri, 1994:14) .

1.2. 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, İsbir ve Aykaç, 1999:7). Gözübüyük'e (2003:1) göre yönetim; genel anlamda, belirli amaçlar için bireylerin işbirliği yapmalarıdır. Bu anlamda yönetim, örgütlenmenin yanında, örgütlerin devamlılığı için her türlü yönetsel faaliyetleri, kaynakların bir araya getirilmesini ve eşgüdüm sağlanması için izlenecek yöntemleri ve denetimi kapsar.

Yönetimin kontrol ve idare ettiği kaynaklardan insan unsuru, diğer unsurları da yönlendirdiğinden en önemli değişkendir. Yönetim kontrolü ve idaresi altında bulunan insan öğesinin, iş doyum düzeyi bu nedenle çok önemlidir.

İşgörenin çalıştığı örgütün yapısı, yönetimin niteliği, işgörenin iş doyumunda başlı başına bir önem taşır. Tanınmış, önemli kabul edilen ve hizmet çevresi geniş örgütler ile, işgörenin kendini ispatlamasına elverişli, ekip çalışmasına elverişli yönetim biçimleri, işgörenlere daha yüksek doyum sağlamaktadır (Başaran, 1991:2004-2005).

İşletmelerin yapısındaki biçimsel yönetici-yönetilen ilişkileri işgörenin işine aidiyet duygusunun belirleyicisidir. Her yaptığı denetlenen, kendi kararlarını kullanamayan ve davranışlarında serbest olmayan çalışanlarda iş doyumunun düştüğü gözlenmiştir (Erdoğan, 1999:241). Diğer taraftan, otonomisi olan hocalar, olmayan hocalara göre daha yüksek iş doyumu elde ederler. Yönetimsel destek, öğrenci davranışları ve kontrol ile ilgili duygular, devamlı olarak öğretmenin iş doyumuyla ilintili süreçlerdir (NCES, 1997:97-471). Bu, aynı zamanda çalışanın örgütsel bağlılığı ile ilgili bir durumdur. Çalışanlara belirli noktalarda karar inisiyatif verilmesi, ona hem kendini gerçekleştirme adına bir fırsat verecek, hem de işi sahiplenmesini sağlayacaktır ve bu yönetsel süreç, çalışana verilen değerin de bir göstergesi olarak algılanacaktır.

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 nedeniyle çok önemlidir. Okul yöneticilerinin okulunu bir öğretim lideri olarak yönetmesi, onların temel rolünün öğretim liderliği olduğu pek çok yönetim bilimci tarafından ifade edilmiştir (Balcı, 2000:62.) Lider olarak nitelendirilecek bir yönetici, etrafındakileri etkileme ve onları beklentilerinin ötesindeki amaçları gerçekleştirme konusunda bütünleştirme yeteneğine sahip olmalıdır. Çalışanların örgüte bağlanmalarını ve onların enerjilerini örgütün amaçları doğrultusunda harekete geçirebilmelidir (Aydın, 1998:273). Şişman (2002), ‘‘Öğretim Liderliği’’ isimli eserinde lider bir yöneticinin yönetsel davranışlarını şu başlıklar altında toplamıştır:

- Okul kadrosu için bir model olma.
- Öğretmenlerin ihtiyaç duydukları kaynakları sağlama.
- Okul kadrosunun performansını değerlendirme.
- Öğretmenlerle sürekli iletişim ve temas halinde olma.
- Öğretmenler için mesleki gelişme fırsatları hazırlama.
- Çalışanları yenilik ve risk alma konusunda teşvik etme.
- Öğretmenler arasında bilginin paylaşılmasını sağlama.
- Çalışanların başarılarının ödüllendirilmesi.

- Paylaşıma ve güvene dayalı öğrenme iklimi oluşturma.
- Örgütsel çatışmaları etkili bir biçimde çözme.
- Okulda takım ruhu ve biz anlayışını yerleştirme.
- Örgütsel değişmeyi başlatma ve yönetme.
- Çevrenin okula katılım ve desteğini sağlama.
- Ailenin okula katılım ve desteğini sağlama.

Yönetimin, yukarıda sözü edilen liderlik davranışlarını sergilemesi, okullarda görev yapan öğretmenlerin doyum düzeylerini artıracaktır; çünkü öğretim liderliğinden beklenen bu yönetsel davranışlar, iş doyum değişkenlerinden içsel; yani güdüleyici faktörler olarak ortaya çıkmaktadır.

1.3. Ücret ve Sosyal Haklar

Yönetimin, iş doyumu ve çalışma hayatına etkisi yanında, en önemli ve özellikle de ülkemiz için geçerli bir iş doyumu değişkeni de çalışanların ücretleridir. Ücret aslında iş doyumunun başlı başına bir değişkenidir. Para birçok mesleğin ve işin yegane yapılma kaynağı olarak ortaya çıkabilmektedir. Bunun sebebi bitmek tükenmek bilmeyen ve her geçen gün daha da çeşitlenen insan ihtiyaçlarıdır; zaten iş yaşamı da insan ihtiyaçlarının önemli bir sonucudur. Dünya üzerinde yaşayan tüm insanların, daha iyi yaşayabilme istek ve arzularının tek kaynağı para olmuştur. İnsanlar artık paraya ulaşmak için birçok şeyi feda edebilmektedirler. Dünya hayatının doğal getirisi ücretin öneminin artması, eğitim çalışanlarına da yansımıştır.

Ücret, emeğe karşılık verilen para veya mal (Ordulu, 2001:422) olarak tanımlanır. Ücret, bireyin örgütte çalışması sonucu aldığı en temel ödüldür. Ücretin birey için anlamı sadece aldığı para değil; birey ücrete paradan başka anlamlar da yüklediği için, ücret çalışanlar için çok önemli bir ölçüdür. Bu açıdan ücret; bireye, örgütün kişiye bakış açısı ve kendini değerlendirme adına bazı mesajlar vermektedir. Bunlar, işe katkı sağlama, tanınma, işveren değerlendirmesi, başarı, edim gibi değerlendirme ölçütleridir (Yüksel, 2004:218). Ücret, bireylerin kendi ve ailevi ihtiyaçlarını gidermede önemli bir araçtır. Ücret bireyin birincil ihtiyaçları olan fiziksel ihtiyaçlarını karşılarken, diğer

taraftan da sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamada da yararlı olmaktadır (Yüksel, 1990:62). Paraya karşı duyulan arzunun kökeninde, bireyin fiziksel gereksinimlerini giderme düşüncesi varken, diğer taraftan para kimi çalışanlar için başarı ölçüsü, kimi için bir saygınlık simgesidir (Tosun, 1981:138). Paranın çekiciliğinin başka bir nedeni de, insana sembolik olarak verdiği ekonomik tatmindir. Psikolojik olarak, insan ne kadar çok paraya sahipse, her türlü istek ve ihtiyaçlarını o seviyede hızlı gidereceğini düşünerek tatmin bulur (Eren, 1998:408).

İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar, tatmin veya tatminsizliğin temel faktörlerinden birisi olarak ücreti göstermektedir. İşgörenin işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği ve adilliği, fiziksel, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir (Erdoğan, 1999:238). Örgütçe, işgörenin emeği karşılığında sağlanan ödeme (para, ekonomik yararlar, sosyal haklar, olanaklar vb.) işten doyum sağlama da işin niteliği ve yönetim kadar önemli bir etkendir. Ödeme yalnız çalışmanın karşılığı değil, işteki başarı ve örgütün çalışana verdiği değeri yansıtması bakımından önemli bir doyum faktörüdür. Ücretle ilgili iş doyumunda ücretin miktarı kadar, adil dağıtımı da çok önemli bir etkendir (Başaran, 1991:20). Lawler, ücret ile ilgili olarak şu özelliklerden bahseder. Ödemenin doyum sağlamasında, a) işgörenin yaşı, kıdemi, öğrenimi gibi bireysel değişkenleri; b) harcadığı çaba, üretiminin niteliği, yaratıcılığı, yenileşme yönelimi gibi bireysel eylemleri; c) sorumluluk, yeterlik, bilişsel yük, mücadele düzeyi gibi görev özellikleri ile ücret arasında bir dengenin olması, bu dengenin işgörence algılanması gibi etkenler doyum oluşturur (Aktaran: Başaran, 1991).

Objektif bir ödeme sistemi devletin, sendikaların minimum isteklerini karşılayabilme, işgörenin eğitim, yetenek ve deneyimi ile uyumlu, aynı zamanda işletmenin ödeme gücü dahilinde, güvenceli olması demektir. Etkin ve verimli bir çalışma için işgörenleri güdüleyebilmeli ve kabul edilebilir olmalıdır (Yüksel, 2004:222).

Eğitim örgütlerinin yapısında klasik yönetim anlayışı uygulanmaktadır. Klasik yönetim anlayışının ücret politikası özetle şöyledir: ‘‘Personeli görevinde özendirmeye yönelik, nezaket ve adalete dayanır; moral verici ama aşırı olmayan adil ücretlendirme’’ (Morgan, 1998:31). Bu noktadan, araştırmalarda ortaya çıkan, öğretmenlerin ücret

yönüyle doyurulması gereği, eğitim yönetimi anlayışının bir gereğidir. Bu konuda Seferoğlu (2001), maddi bakımdan öğretmenlerin desteklenmesi gerekir, öğretmenin ekonomik problemleri çalışma hayatını etkilemektedir. Öğretmen işinde, evindeki sıkıntıları düşünmemelidir. Ancak, sorunları olmayan bir öğretmen bütün benliği ve çabasıyla eğitim-öğretimle uğraşabilir. Öğretmenlerin, zorluk ve sorunların üstesinden gelebilmeleri için ekonomik yönden güçlü olmaları gerekir. Maddi ihtiyaçları giderilmiş bir öğretmen, en azından doyumsuzluk yaşamayacaktır.

1.4. İşin Düzeyi (Statü)

Statü, bir topluluk veya bir toplum içinde bir kimsenin durumu veya kazandığı saygınlık (TDK Sözlüğü, 1998) olarak tanımlanmaktadır. Eren'e (1998: 417) göre statü, ''bir kimseye toplumda başkalarının atfettikleri değerlerden oluşan bir kavramdır''. Kişiler böyle bir öneme sahip olabilmek için her türlü çabayı gösterecektir. Statü, daha çok saygı ile birlikte bulunur. Yani, gerçek statüye sahip kimseler iş arkadaşlarından ya da iş dışındaki çevresinden saygı görür. Çalışılan mevkinin getirdiği statü yanında, çalışanlarda asıl ön plana çıkan statü anlayışı, yaptığı işle ilgili kalifiye bir eleman olarak kabul edilme ve taktir görme ihtiyacıdır. Bu ihtiyaçlarını gideren hemen her birey işinden tatmin bulacaktır.

İşin düzeyi ne kadar yüksekse, iş doyumu da o derece yükselmektedir. Bireyin işi, kimliğinin bir parçasıdır, kimliğini ortaya koymada önemli bir rol oynar. Kimlikle meslek arasındaki sıkı bir bağ vardır; özellikle bunu "doktorum", "avukatım", "polisim", "sanatçıyım" gibi tanımlamalarda daha açık bir şekilde görmekteyiz. Yöneticiler, çalışanlarına göre daha fazla doyum sağlamaktadırlar. Genellikle işin düzeyi ne kadar yüksekse, güdüleyici gereksinimlerden doyum sağlama olanağı da o derece yükselir ve özerklik, değişim ve sorumluluk ne kadar fazlaysa, doyum da o derece yüksek olur (Schultz ve Schultz, 1994:345).

Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında yapılan bir araştırmada, üst basamak yöneticiler, alt basamak yöneticilere göre, bulundukları görevi daha doyurucu

bulmuşlardır. Örgütün büyüklüğü veya küçüklüğü de iş doyumunda etkilidir. Örgüt büyüdükçe, işgörenlerin örgütteki yerleri önemini yitireceğinden, iş doyumu daha az olacak; örgüt küçüldükçe, kişinin örgütteki yeri yükseleceğinden iş doyumu artacaktır. Bu durum, statünün iş doyumuna yansıması ile ilgili geçici bir değişkendir. İçinde bulunulan örgütte, hiyerarşi sıralamasında nerede olunduğu örgütün büyüklüğü, küçüklüğü ile değişecektir (Başaran, 1992:180-181). Bu nedenle kimi örgütlerde makam yükseltme bir teşvik aracı olarak kullanılmaktadır. Yüksek edim düzeyine ulaşmış kimselerin en yüksek edimi, bir üst makama yükseltilmektir. Bu sayede edim seviyesine uygun iş yapabilme yetkisine de ulaşmış olacaktır (Başaran, 1985:177).

Bireylerin çalışma dünyasında elde etmek istedikleri statü ve başkaları tarafından değer verilme ihtiyacı, sosyal yapı içinde saygınlık ihtiyacı ile birleşir. Başkaları tarafından parmakla gösterilmek, övülmek, saygı görmek, beğeni kazanmak bu güdünün bir sonucu olarak ortaya çıkar. Ölçüsü değişmekle birlikte birçok insan övülmekten ve yaptığı işin önemli bulunmasından hoşlanır. İşte bu hoşlanma bireyi işe bağlayan ve işinde verimli çalışmasını sağlayan etkenlerden biridir. Tanınmış bir kurumda çalışma da birey için bir statü kaynağıdır. Eğer çalıştığı kurum ile özdeşleşme ve bağlılık da varsa içinde bulunduğu örgütün toplumdaki yeri ve diğer örgütlere göre konumu çalışanı da onure edecek, ona bir statü katacak ve doyuma ulaştıracaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003:159-160).

Yukarıda ifadelendirilen, işin saygınlık derecesi; yani statüsü tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de çalışanları; yani öğretmenleri iş doyumu yönüyle etkileyecektir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumun çok geniş olması nedeniyle, kurum içerisindeki konumları ve statüleri vasat denebilecek seviyede olduğundan, öğretmenlerin bu konuda doyumsuz oldukları düşünülebilir; fakat öğretmenler için statünün asıl doyum sağlayacak yönü makam-mevki yüksekliği yönüyle değil, toplumdaki saygınlık ve işindeki başarı ile diğer meslektaşlarına karşı oluşturduğu ve kendince ve herkesçe sezilen sosyal ve iş yetisi statüsüdür. Bir öğretmen için en büyük güdüleyicilerden birisi, iş başarımından dolayı elde ettiği mesleki statüdür.

1.5. Yükselme Olanakları (Terfi)

İşte yükselme olanakları da, işgörenin doyumunda önemli bir değişkendir. Yükselme olasılığının yüksekliği, sıklığı, adil olması ve yükselme istekliliğinin işgörende var olması bu iş doyum boyutunu ön plana çıkarmaktadır (Başaran, 1991:203).

Yükselme, bireyin genellikle daha karmaşık ve güç bir göreve atanmasıdır. Görev güçleştikçe sorumluluk ve alınan ücret de artacaktır. Bu nedenle, bir doyum aracı olan yükselme, birey üzerinde birçok etkiye sahiptir (Tosun, 1981:137). Yükselme olanakları; kendini geliştirme olanağı sağlama, çalışanları en iyi özendirme araçlarından biridir (Balcı, 1990: 216).

İşgörenler, çalıştıkları işlerinde yükselme olanakları isterler. Çünkü çalışanlar, işlerini iyice öğrendikçe, iş yeknesaklaşacak, bulundukları mevkilerdeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu sebeplerden, daha yüksek yetki ve sorumluluk sahibi olabileceği bir konuma gelmek isteyeceklerdir. İlerleme ve yükselme olanakları kısıtlanan çalışanlar, işlerindeki tekdüzelik seviyesi arttıkça ve yükselemedikçe doyumsuzluk ortaya çıkacaktır (Eren, 1998:415).

Terfi, yapılan işten alınan ücreti artırdığı gibi, kişinin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Yükselme arzusu olan kişilerin yükselme olanaklarını elde etmesi işten doyumunu artıracaktır. Örgütlerde prensip olarak, iş başarımına sahip kişilerin az-çok yükselme olanaklarına sahip olması çalışanlarda iş doyumunu artıracaktır (Erdoğan, 1999:239-240).

Örgütler işgörenlerinin vasıflarını artırmak için, onlara eğitsel olanaklar tanırken, yükselme istekleri de dengeli ve adil biçimde karşılanırsa, çalışanlar hoşnut olacaklardır. Yükselme, örgütlerin kendi personel politikalarına uygun olarak, işgörenlerin kıdem, iş başarımı ve öğrenim durumu gibi özellikleri ölçü alınarak gerçekleştirilmelidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003:168). Üst göreve yükselmelerde, adayların eğitim durumlarını ve başarılı meslek kıdemlerini ön plana almak, yönetimde liyakat ilkesinin bir gereğidir. Örgütsel verim ve kişisel doyum açısından, kadrolar

görevin gerektirdiği eğitim ve deneyime sahip kişilere verilmelidir. Yetkilerin etkili olarak kullanılması ve sorumlulukların başarıyla gerçekleştirilmesi, ancak bu şekilde bir atama politikası ile sağlanabilir (Kaya, 1999:218). Diğer önemli bir nokta, hangi terfi yönteminin veya kriterlerinin daha etkili olduğu değil, seçilen yükselme politikasının işgörenler arasında ayırım ve kayırma yapılmaksızın, objektif olarak yapılmasıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003:168).

Meslekte yükselmede eşitlik, çalışanların değer yargılarını etkilerken, tek başına bir etken olarak da görülemez. Çalışanların örgütün yükselme olanaklarını beğendiği, fakat yine de doyum sağlamadığı düşünülebilir. Bu tür çalışanların değer yargıları, kişisel özlemlerinin ve isteklerinin çokluğu ile açıklanabilir. Bununla beraber çalışan bireyler, terfi sisteminin haksız uygulandığını düşünebilir, fakat yine de doyum sağlayabilir. Çünkü yükselme ile ilgili isteği çok fazla olmayabilir. Yükselme sorumluluk artışını ve işin zorlaşmasını da beraberinde getirir. Ayrıca yükselme yer değişikliği veya yeni ortama girme gibi değişiklikleri de beraberinde getirebilir. Birey bu tür değişiklikleri istemiyor olabilir ve bundan dolayı da çelişkiler yaşayabilir (Locke, 1976:1323).

Çalışma örgütlerinden biri olan, eğitim örgütlerinde de yükselme olanakları, yukarıda sözü edilen ilkeler doğrultusunda, iş doyum veya doyumsuzluğunu etkileyeceği ortadadır. Bu konuda, öğretmenlere yeterli yükselme olanaklarının sağlanması, iş doyum düzeylerinin artırılması yönüyle önemlidir. Şu an 5204 sayılı, ‘‘Öğretmenlik Mesleğinin; Öğretmen, Uzman Öğretmen ve Başöğretmen Olmak Üzere Üç Kariyer Basamağına Ayrılması Hakkında Kanun’’ (Kanun No: 5204) ile tespit edilen ve yönetmelik değişikliği seviyesinde çalışmalarına devam edilen gelişmeler öğretmenlerin bu konudaki ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik önemli bir adımdır.

1.6. Fiziki Şartlar ve Çalışma Şartları

Okullarda idari destek, liderlik, öğrenci davranışı, okul atmosferi, öğretmen bağımsızlığı ve çalışma koşulları öğretmen memnuniyeti ile ilgili süreçlerdir.

Çalışma koşulları ne kadar iyi olursa, işten doyum derecesi de o kadar yüksek olur. İster özel, ister devlet veya ilk ve ortaokul olsun, öğretmen geçmişi veya okulun demografik yapısına bakılmaksızın çalışma koşullarının olumlu ilişki ve iş doyumuna etkisi vardır (NCES, 1997:97-471).

Genel olarak çalışanlar ısı, ışık, nem, havalandırma, sessizlik, rahatlık, tehlikesizlik gibi iş ortamı değişkenleri elverişli yerlerde çalışmayı istemektedirler ve bunlara çok önem vermektedirler. Yine işin eve yakınlığı, binanın temizlik, kullanışlılık ve iş araç-gereci yönüyle donanımlı olması çalışanların işyerlerinde olmasını istedikleri özelliklerdir. İşgörenlerin fiziksel ihtiyaçlarını karşılayacak fiziksel koşulların varlığı hem iş verimini, hem de çalışanların iş doyumlarını etkileyecektir (Başaran, 1991:204).

İyi çalışma koşulları (yeni makine ve aletler, temiz ve rahat işyeri), işgörenlerin moralini tek başına yükseltmede etkin bir rol üstlenmektedir (Eren 1998:144). Çalışma koşulları, hem kişisel rahatlık, hem de iş başarımı için önemli bir etkendir. İş tatmini araştırmaları, çalışanların tehlikesiz ve rahat fiziksel imkanlara sahip iş ortamlarından hoşlandıklarını ortaya koyar. Birçok çalışan, evlerine yakın, temiz, modern ve yeterli araç-gereç donanımına sahip işyerlerinde çalışmak istemektedir (Erdoğan, 1999:245).

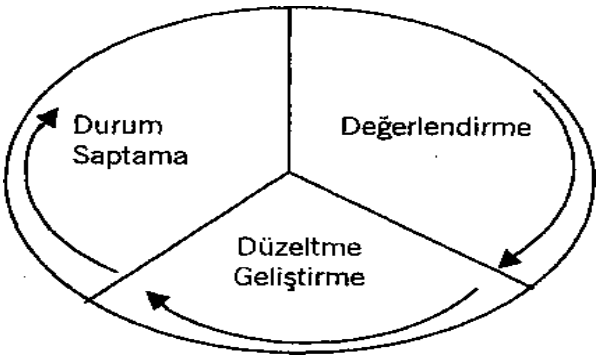
Öğretmenin mesleğinin özelliği nedeniyle kendisini mesleğine adaması beklenir. Bu konuda öğretmenlere bazı engeller çıkmaktadır. Öğretmenlerin önlerine çıkan en büyük engel, maaş azlığı iken; yoksul bölgelerde çalışan öğretmenlerin yaşam şartlarındaki zorluklar, okul ve öğretmenlikle ilgili sorunlar öğretmeni zorlamaktadır. Okul binasının elverişsizliği, ders araç-gereçlerinin eksikliği veya yokluğu, öğrenci sayısı gibi olumsuzluklar öğretmenin çalışma isteğini olumsuz etkilemektedir (Başaran, 1982:198).

Demir (2001:48), eğitim ortamında öğretmenlerin iş doyumu üzerinde etkili olabileceği düşünülen, fiziksel ortam ve çalışma şartları etkenleri şu şekilde sıralamıştır:

1. Okul binasının büyüklüğü,
2. Okul binasının görünümü,
3. Sınıfların büyüklüğü,
4. Sınıfların kullanıma uygunluğu,
5. Sınıflardaki öğrenci sayısı,
6. Ders araç-gereçlerinin sayıca yeterliliği ve çeşitliliği,
7. Ders araç- gereçlerinin kullanıma uygunluğu,
8. Gürültü,
9. İş yerinin havası (ısınma, havalandırma),
10. Aydınlanma,
11. Temizlik,
12. Barınma olanakları,
13. Okula ulaşımı sağlama olanakları,
14. Çevrenin güvenliği.

1.7. Denetim (Teftiş) ve Denetleyici Tutumları

Teftiş, kamu sektöründe veya tüzel kişiliği olan kurumlarda yapılmakta olan işlerin, mevcut mevzuata uygunluğunun yetkili kimseler tarafından denetlenmesi ve gözetlenmesi sürecidir (Can, 2004:112). Taymaz'a (2002:3) göre teftiş, bütün devlet dairelerindeki çalışanların kanun ve nizamname hükümlerine göre, görevlerini hakkıyla yapıp yapmadıklarını, ihmal ve dikkatsizlik yapıp yapmadıklarını, suistimal olup olmadığını tespit ederek, haklarında gereken yasal işlemlerin yürütülmesi için; atanmış müfettişler, murakıplar veya bu işle görevlendirilmiş diğer memurlar tarafından yapılan murakebedir. Denetim, birbirine bağımlı, çembersel olarak işleyen üç öğenin bir araya gelmesi ile oluşur. Bunlar; durum saptama, değerlendirme, düzeltme-geliştirme süreçleridir (Başar, 2000:8-9).



DENETİM

Şekil- 1: Denetim, Öğeleri, İlişkileri

Kaynak: Başar, 2000:9.

Genel olarak işgörenler, denetlenmekten hoşlanmamaktadır. Özellikle denetim, düzeltici, yardım edici, yapıcı olmaktan çok; kusur arayıcı, üstünlük gösterici, küçük düşürücü olduğunda işgören doyumunu olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, işgörenler demokratik denetim yapılan, özellikle çalışanların özdenetiminin ön planda olduğu örgütlerde çalışmak istemektedirler (Başaran, 1991:204).

Küreselleşen dünyada gelişim ve gelişime uygun olarak, kurum ve çalışanların sürekli gelişimini sağlamaya yönelik, rehberliği ön planda tutan bir anlayışla yapılan denetimde, kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak, verimliliği artırmak, mevzuata uygunluğu sağlamak, eğitim-öğretim düzeyini artırmak ve denetim hizmetleri sırasında görevlileri bilgilendirmek, onları hizmet içinde yetiştirmek için yapılan her türlü mesleki yardım, bilgilendirme, teşvik ve önerilerin yer alması gerekir (Altundağ, 2004:28).

Denetim, karşılıklı güvene, yeterli işbirliği ve doğal ortamda gözlemlere dayalı olmalıdır. Öğretmenlerin, öğrencilerin kalitesi, başarısı ve mutluluğuna katkıda bulunmalıdır. Müdür ve denetmenin öğretmeni ayrı ayrı denetlemesi yerine, birlikte, eşgüdüm halinde denetlemelidirler. Okulların ve öğretmenlerin dışardan denetmenlerle denetlenmesi yerine, orta vadede yöneticiler yetiştirilerek, okulda rehberliğe dayalı bir denetim sistemi oluşturulmalıdır. Denetimde sınıf ve okulun

etkiliğini artırmak hedeflenmeli, denetim başarılı ve etkili bir sınıf ortamı için denetleyen ve denetlenenin bir işbirliği süreci olarak algılanmalıdır (Can, 2004:118,121). İktisatçı Falk'ın (2005) başında bulunduğu bir araştırmada, çalışanların gerektiğinden fazla iş yaptığının; fakat aşırı denetimin verimliliği düşürdüğü vurgulanmıştır. Aynı zamanda, çalışanlara güvenilmemesi halinde, verimlilik daha da düşüyor, denilmektedir. Araştırma grubu, işyerinde çalışanlara güvenilmesi ve serbest çalışma ortamının sağlanmasının, verimi artırdığını söylemişlerdir (Zaman, 2005:22).

Okulların öğrencilerini yetiştirip geliştirebilmelerinin ana koşullarından biri iyi yönetimlerdir. İyi yönetimlerin vazgeçilmez bir parçası da denetimdir. Denetlemediğiniz iş, sizin değil denetleyenin veya yapanın istediği gibi yönlendirilir (Başar, 2004:147). Okullardaki öğretmenlerin denetimi, özgün bir algılama, davranma ve tutum gerektirir. Başarı için, öğretimi geliştirmeye yönelik bir tutum oluşturulmalı ve sürdürülmelidir. Etkili bir eğitim için, öğretmenin kendini kabullenmesi, bunun yanında denetmenin de öğretmeni kabullenmesi ve saygı duyması gerekir; ancak bu nitelikte bir denetim anlayışı ile denetimde rehberlik yapılabilir. Öğretimin denetimi, öğretmen ve denetmen arası güven ve uyumu sürekli beslemekle olur. Öğrencinin gelişmesinde öğretmenin oynadığı kritik rolü kavrayarak, öğretmenle fikir alış-verişi yaparak, onlara, geliştirme programlarını sahiplenme duygusu vererek yapılan denetim, amacına ulaşacaktır (Açıkgöz, 1990:171).

Bu nedenle, öğretmenleri güdülemek ve iş doyum düzeylerini artırmak için, aşağıda sıralanan görevlerin denetmenlerce yerine getirilmesi gerekir (Taymaz, 2002:113-114):

- Öğretmen ve yöneticilere başarılarını artırabilecek yöntem ve kaynaklara ulaşmada rehberlik etmelidir.

- Öğretmenlere öğretimdeki başarı dereceleri hakkında bilgi vermeli, başarılı yönlerini vurgulamalı ve taktir etmelidir.

- Öğretmenlerin, yöneticilerin ve diğer personelin denetim sürecine güvenini artırmak için, olumlu ilişkiler kurmalı ve geliştirmelidir.

- Yapılan değerlendirmelerde nesnellik, eşitlik ve adalet ilkesine kesinlikle uyulmalıdır.

- Cezayı uygun yer ve zamanda caydırıcı bir etken olarak kullanmalı, cezalandırmadan çok ödüllendirmeyi bir güdüleme aracı olarak kullanmalıdır.

1.8. İş Güvencesi ve Örgütsel Güven

A. H. Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisinde, emniyet ve güvenlik ihtiyacı temel ihtiyaçlardan daha yüksek derecede bir ihtiyaçtır. Biyolojik ihtiyaçlar, çalışanlar tarafından az çok karşılandığından, asıl ön plana çıkan ihtiyaç, iş güvenliği ve kişinin kendini çalıştığı ortamda güvende hissetmesidir (Eren, 1991: 384).

İş ortamında iki tür güvenceden bahsedilebilir. İş güvencesi ve makam güvencesi. İş güvencesi, bireyin haklı nedenler olmaksızın işten atılamaması; makam güvencesi ise; yükseldiği görevdeki yerini koruyabilmesidir. Yaşamının büyük bölümünü işine ayıran ve kendini işine adayan çalışanlar, iş güvenliğine sahip olmak isterler (Yüksel, 2004:28).

Yasaların gösterdiği durumlar dışında işinden atılmayacağını, istemediğinde görevinin değiştirilmeyeceğini, belirsiz bir çalışma ortamı ve zamanı olmayan bir işte çalışmak, işgörenin güven duygusunu artıracaktır ve doyum sağlayacaktır (Başaran, 1992:181). Kişi çalıştığı kurumun kendisine değer verdiğini, iş için gerekli özelliklere sahip olduğunu bilirse, kendini işinde güvende hisseder, bu da kişiye iş doyumu sağlar. İş güvenliğinin varlığı, iş doyumu sağladığı gibi, yönetimin de işini kolaylaştırır. İşgörenler, iş güvenliği olmayan bir ortamda çalışıyorsa; eğer kişinin işten ayrıldığında kaybettiği çok şey yoksa, yönetimce idaresi zor bir çalışan olacaktır (Erdoğan, 1999:244).

Kişinin bulunduğu işte daimliğini garanti altına alan iş güveni unsuru yanında, bir de çalışanlar arasında mevcut olması gereken örgütsel güven vardır. Örgütsel ortamlarda insan ilişkilerinin sağlam bir temele oturtulması için, çalışanlar arası güven duygusunun geliştirilmesi gerekir. İşbirliği ve takım çalışmasının temeli güvene dayanır. Bu kapsamda, okul örgütlerinin en önemli sosyal sermayesi, örgütsel güvendir. Okul yönetimi ve öğretmenler arası güven temin edilmişse, öğretmenler örgütsel sorunları çözmede daha etkin ve istekli olacaklardır. Örgütsel güven öğretmenler arası işbirliği ve eşgüdümü de kolaylaştıran önemli bir etkendir (Çelik, 2002:104) .

İş güvenliği ve iş ortamındaki güven duygusunun olmadığı bir ortamda çalışan kişi, her an işinden çıkarılma ihtimalinden dolayı işini kabullenemeyecek, sahiplenmeyecek dolayısıyla verimsiz olacaktır. Bir de çalışma ortamında karşılıklı güvene dayalı bir ekip çalışması yoksa, kişi psikolojik olarak da ortamdan sıkıntı duyacak, uzaklaşmanın çarelerini arayacaktır. Günümüz örgütlerinden biri olan, eğitim örgütlerindeki öğretmenlerin iş güvenliği sağlanmış olmakla birlikte, okul ortamındaki işleyişin temelde gerektirdiği, güvene dayalı ilişkiler bütünü ve ekip ruhunun olmadığı görülmektedir. İyi çalışma arkadaşları ve karşılıklı güven ve işbirliğine dayalı eğitim ortamları okul, öğretmen ve öğrenci başarısında vazgeçilmez unsurlardandır. Bu yaşantılara sahip öğretmenlerin, iş doyum düzeylerinin diğer öğretmenlere göre yüksek olduğu ve okul ortamlarından memnuniyet duydukları tespit edilmiştir.

1.9. Örgütsel Ortam ve Kişiler Arası İlişkiler

Sosyal bir varlık olan insan ihtiyaçlarından en önemlilerinden biri de, bu sosyal yönünün gereği insan topluluklarının arasına girme, bir topluluğa dahil olma ve kabul görme ve aitlik ihtiyacıdır. İnsanların bu çok önemli ihtiyacı, hayatlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri iş hayatında da ön planda olacaktır. Bu noktadan hareketle, eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin de, işbirliği ve uyum içinde bir ekip ruhu ile

çalışmaları çok önemlidir. Öğretim ortamlarının amaçlarına ulaşılabilirlik, zaten bir ekip çalışması ve kişiler arası ilişkilerin iyi düzeyde olması gereğini ortaya koymaktadır.

Psikoloji ve felsefe alanlarında yetişmiş bir profesör olan Mayo ve arkadaşlarının beş yıl süren ‘‘Hawthorne’’ araştırmaları, personel yönetimi ve insan ilişkileri açısından önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Bu araştırmalar işçilere karşı gösterilen tutum ve davranışların, dinlenme, ışık, ücret gibi işyerine bağlı bazı hijyen faktörlerinden daha önemli olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ne kadar informal örgüt kavramının varlığı kabul edilmiş olsa da, o zamana kadar ciddi bir araştırma gereği duyulmamıştı. Bu araştırmalar ile, çalışma ortamlarında kontrol altına alınan dışsal faktörlerin yanın da, çalışanları ve çalışma ortamını etkileyen, kontrol dışı bir etkenin de varlığı kabul edilmiş ve yönetimde insan ilişkileri çağı açılmıştır (Bursalıoğlu, 2003:28).

Kişiler yaptıkları işlerden sadece para ve maddi getiriler beklemezler. Hayatlarının büyük bölümünü geçirdikleri iş ortamlarında, uyumlu iş arkadaşları ve huzurlu bir çalışma ortamı arayacaklardır. Bu nedenle, çalışma ortamlarında dost ve destekleyici iş arkadaşları, kişilerin işinden aldığı hazzı artıracaktır (Erdoğan, 1999:242).

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 tatmini sağlar. Bu ilişkiler, normal şartlarda da kişilerin ihtiyaç duyduğu ve varlığından mutlu olduğu süreçlerdir. Bir örgütün üyeleri, ne kadar çok bir araya gelme ve birlikte iş yapma girişiminde bulunur ve bunu ihtiyaç olarak algılarlarsa, o örgütte iş doyumu o seviyede yüksektir (Başaran, 1991: 204).

Her işletmede formal veya informal gruplar oluşmuştur. Çalışanlar bu gruplardan birine dahil olmuşlardır ve bir bağlılık, biz anlayışı oluşmuştur. Grubun başarı ve başarısızlığı kişilere yansıyacak, birey grubun amaçları doğrultusunda hareket edecektir. Dahil olunan grup başarılı ve hayat anlayışına uygun kimselerden oluşmuşsa, kişi tatmin

olacaktır. Formal olarak dahil olduğu grup, onu tatmin etmezse kişi, informal gruplara dahil olacak ve tatmin arayacaktır (Erdoğan, 1999:242). Çalışanların bir veya daha fazla formal veya informal gruba dahil olması bir ihtiyaç olarak ortaya çıkar. Yöneticilerin birçoğu işgörenler için ön planda olan şeyin, ekonomik gereksinmeler olduğunu düşünürken, sosyal bir varlık olan insanın, bir gruba dahil olma ihtiyacını göz ardı ederler. Oysa işgörenlerin, çeşitli gruplara dahil olmaları sosyal olduğu kadar, doğal bir olgudur. Bu bilince sahip olan yönetici, sosyal ilişkileri engellemek yerine, geliştirmek adına çeşitli fırsatlar oluşturur ve bu grupların oluşması ve grupça örgüt amaçlarına yönlendirilmesi konusunda çaba sarf eder. (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003:157-158).

Okul ortamları, ortak eylemlerin gerçekleştirildiği ortamlardandır. Ortak amaçlar için uğraşan çalışanların da, ortak ideal ve yaşantı paylaşımı olması gerekir. Okulda bireysel çalışmalardan çok, grup ve takım başarısı teşvik edilmelidir. Bireyci kültürlerde takım ruhunun oluşturulmasının güç olmasına karşılık, ortaklaşa davranışı ön plana çıkaran toplumcu kültürlerde ekip çalışması daha kolaydır. Bu kapsamda okul yöneticileri, okulda birlik ve bütünlüğü sağlamaya yönelik olarak ortak bir kültürün ve ekip çalışmasının oluşmasını sağlamalıdır (Şişman, 2002104).

1.10. Karara Katılma

Örgütlerdeki kişiler arası haberleşme ayrı bir iş tatmini nedenidir. İyi haberleşme çalışanların bilgi aktarımı, sistemli raporlar çıkarma, bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır. İş ortamında çalışanlar arası iletişimin ve katılımın sağlandığı iş süreçlerinden tatmin, üst seviyededir (Erdoğan, 1999:242).

İnsanların kendilerini etkileyecek kararlara katılma isteği çok şiddetlidir. Bir kimsenin işiyle ilgili kararlara katılmak istemesinin çeşitli sebepleri vardır. İşi bizzat kendileri yaptıkları için, kendilerinin uzmanlık bilgisine sahip olduklarını ve fikir

alınması gereğini düşünürler. Alınan kararlar, işin yürütümü ile ilgili değişiklik oluşturduğundan, haberdar olma ve kişisel fikirlerinin alınmasını isterler (Eren, 1998:420). Maehr, Midgley ve Urdan'ın (1993) dediği gibi, insanları yaptıkları işin kendileri için bir anlamı ve onların bir katılımı olursa, hedef ve amaçlarının önemi artar. Öğretmenlerin kişisel kararlılık ve amaçlarıyla ilgili duyguları desteklendikçe, öğretmenler öğrencilerine nitelik ve kalite bakımından daha farklı davranırlar. Öğretmenlere bu şekilde davranmak, onları kendi politika, deneyim bilgi ve uzmanlıklarıyla ilgili konularda onları cesaretlendirir. Burada, asıl ön plana çıkan unsur, çalışanın kişiliğine ve iş icrasına saygılı davranma ve gereklilik duygusu ortaya koymaktır.

İnsanlar bazen onaylayabilecekleri bir karara, sırf kendi katılımları olmadığı için hayır diyebilirler. Bu karar, herhangi bir konuda yenilik amaçlı ve bireyce de içsel olarak desteklenmiş olabilir; fakat kendisine sorulmadığı, fikri alınmadığı için yeniliğe karşı tutum alabilir veya katılımını sağlamaz (Aydın, 1998:275).

İşgörenler, az veye çok yönetime katılmakla, kendini psikolojik yönden doyuracak, kişisel mutsuzluk ve huzursuzluk duygularının giderek kaybolduğunu sezeceklerdir. Hemen her insanda yaratılıştan gelen , kendi ile ilgili süreçleri kontrol etme duygusu vardır. Bu duygu, yönetime katılan işgörenlerde somut olarak görülür. İşlerin nasıl yürütüleceği ile ilgili birlikte karar almak ve iş kontrolü konusunda işlev yüklenen çalışanlar, bu sorumluluğu almaktan saygınlık duyacak ve doyum alacaklardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003:304).

Karara katılma anlayışının geçerli olması için, yönetimin şu üç görüşü göz önüne alması gerekir: Alt basamakların yönetim gücüne güvenme, karar sürecinde bulunanların gerekliliğine inanma, kişisel yetkinin olumsuz sonuçlarını azaltma. Karara katılma sürecinin çalışanlara getirisi ise; kişiliğini güçlendirmesi, yaşantı ve yetişmelerine yardımcı olma ve güdüleme aracı olması yönüyledir (Bursalıoğlu, 2002:159). Karar verme sürecinin önemine dikkat çeken Özer de, ''Kişi çalıştığı işte, işiyle ilgili kararlara ne ölçüde katılım olanağı buluyor veya bulmuyorsa, bu da onun doyumu ve doyumsuzluğunu yakından etkiliyor. Çalışanların karar verme sürecine katılması iş doyumunu ve verimliliği artırıyor'' demektedir (NTV, 2002).

Hoy ve Miskel, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin karara katılması konusunda literatürde özetle şu bulguların yer aldığını ileri sürmektedirler (Aktaran: Dağlı, 2004):

- Politikaların yapılmasına katılım fırsatı, öğretmenlerin morali ve okul için gösterdikleri çabalar üzerinde önemli bir etkendir.
- Karara katılma kesinlikle, öğretme sürecinde bireysel olarak öğretmenin doyumu ile ilgilidir.
- Öğretmenler kendilerini karara katan müdürleri tercih ederler.
- Öğretmenler, ne her karara katılmayı umuyorlar ne de istiyorlar. Gerçekten çok fazla ilgi, çok az ilgi kadar zararlı olabilir.
- Öğretmen ve yöneticilerin her ikisinin de karar vermedeki rolleri ve fonksiyonları problemin durumuna göre değişebilir olması gerekir.
- Bir kısım yöneticiler, astları tarafından tam olarak kabul edilmediklerinden ve aldıkları kararların sınırlı oluşundan dolayı etkili olamazlar.

Berman ve McLaughlin'e göre, eğitimde yeniliklerin uygulanması sürecinde uygulamanın yürütülmesine ilişkin günlük kararların alınması ve eylem planının yapılmasında öğretmenlerin katılımını sağlama , uygulamanın başarısı için zorunluluk olarak görülmelidir (Aktaran: Karip, 1997).

Eğitim örgütlerinde, yönetim ve liderlik anlayışı öğretmenlerle sürekli iletişim ve temas halinde olmayı gerektirir. İletişim sürecinde düşünceleri net olarak ifade etmek, çift yönlü iletişim, etkili dinleme ve önemseme, muhataba karşı duyarlı olma ve empatik davranma gibi unsurlar göz önüne alınmalıdır (Şişman, 2002:98). Eğitim ortamlarında alınan kararlara katılmanın sağlanması hedeflere ulaşmada çok önemlidir; çünkü hedeflere ulaşma da birinci etken olan öğretmenin karara katılmaması, uygulamayı kabullenmemesi ve kendi fikrinin olmadığı faaliyetlerde kendine değer verilmediği düşüncesi oluşturabilir. Eğitim ortamlarında yönetim ve öğretmenler bir ekip ruhu içinde biz anlayışı ile hareket ederek ortak kararlar almalı ve uygulamalıdırlar.

1.11. Ödüllendirme ve Taktir

İşgörenlerin adil bir sistem ile ödüllendirilmesi iş tatminini olumlu etkiler. İşgörenlerin yaptıkları işlerle ilgili belirli bir ücret beklentisi olmakla birlikte, ödül konusunda fazla bir beklentileri yoktur. Bunun yanında iş başarımı ve çalışmaları üstün olan çalışanlara ödül verilmesi, çalışanlara doyum sağlayacaktır. Ödül sisteminde önemli olan, ödül alacakların adil olarak tespit edilmiş olmasıdır. Hak eden, etmeyen herkese ödül verilmesi, hak etmeyeni teşvik etmediği gibi, hak edenin de, adil ödüllendirme olmadığından iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (Erdoğan, 1999:240). Ödüllendirmenin yanında, işgörenlerin çalışmalarından dolayı taktir edilmesi de önemli bir tatmin faktörüdür. Taktir bir gösteri niteliğinde değil, içten ve haklı olmalıdır. Aksi halde asılsız gösteriler bir hak gibi algılandığı gibi, personel arasında da huzursuzluk ve gereksiz taktir gösterene karşı antipati oluşturur (Eren, 1998:421).

İşgörenleri etkilemek isteyen bir yönetici, onlara inandırıcı ödüller sağlamak durumundadır. Her örgütün kendine özgü bir ödüllendirme sistemi vardır. Yükselmeler, ücret artışları, tanıma, taktir etme ve sınırlı kaynaklara erişme olanaklarının sağlanması gibi ödüllendirme unsurları kişilerin motivasyonunu artıracaktır (Aydın, 1998:276).

Örgütsel ödüllendirme, işgörenlerin iş doyumunu ve iş başarımını artıran en önemli faktörlerden biridir. Maaş, terfi, ikramiye gibi unsurlar bir çok işgören için oldukça önemlidir. Uzmanlar, artan oranda bu tür ödüllerin tasarımına ve geliştirilmesine devam etmektedirler. Ödüllendirme sistemine gösterilen bu son eğilim, örgüt tasarımı ve çalışma yaşamındaki kalitenin araştırılması sonucu ortaya çıkmıştır. Bu bakış açısı ödüllendirmeyi, örgütün can alıcı öğesi olarak kabul etmekte ve iş tasarımı, tepedeki yönetim, insan felsefesi ve örgüt yapısı gibi örgütsel sistem ve uygulamalara ters düşmeyecek şekilde olmasını da tavsiye etmektedir (Edgar ve Thomas, 1985:227).

Balcı (1990:221), öğretmen motivasyonu ile ilgili araştırmasında, öğretmenlere belirli, çok yönlü, açıklık ilkesi doğrultusunda yapılan değerlendirmeler sonucunda, performansa dayanan ödüller verilmelidir. Bu yapılırken, öğretmenlerin kendilerine

duydukları yüksek saygı ve öğrenci başarısından duydukları çift yönlü doyum göz önüne alınmalıdır, demektedir.

İnsanlar, başarılarının başkaları tarafından tanınmasından, bilinmesinden ve taktir edilmesinden mutlu olur. Ödüllendirilen başarılar, başarının artımı yanında, çalışana moral ve doyum sağlar. Ödül denince sadece maddi ödül değil; her türlü, çalışana diğerlerinden farklı bir muamele gösterme olarak düşünülebilir. Okul ortamlarında yöneticilerin maddi ödül imkanları sınırlı olduğundan, öğretmenin okul ortamında başarısının tanınması, bilinmesi, kutlanması da ödül niteliği taşımaktadır (Şişman,2002:101). Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin, gerektiğinde adil bir şekilde ödüllendirilmesi veya en azından yapılan güzel işler için taktir edilmesi, malzemesi insan olan bir kurumda çalışanlar için çok önemlidir. Burada öğretmen saygı görme ve kendini gerçekleştirme gibi çok yüksek bir doyum derecesine ulaşmış olur.

1.12. Okul – Aile İlişkileri

Eğitim ailede başlar. Kişilik yapısının büyük bölümü, ailede elde edilir ve sonradan değiştirilmesi çok güç olur. Örneğin, tembel-çalışkan, pısırık-girişken gibi sıfatlandırmalar ailede kazanılır ve okulda değiştirilmesi zordur. Bu konuda çözüm, aileyi eğitmek ve önceden tedbir almaktır (Başar, 2001:15). Çocukları tanıyıp, ona göre davranmak, onlara yardımcı olmak eğitimin en etkili yanlarından biridir. Beklentileri karşılanan, eğilimleri doğrultusunda yetişmiş çocuklar, geleceğe en iyi şekilde hazırlanabilen, uyumsuzluk ve çatışmalardan kurtulmuş, dengeli bir kişiliğe adım atmış olur. Bu eğilimler, okula gelmeden önce ve sonra, aile içi eğitim ve okul hayatına destek vermek ile olacaktır (Aslan, 1999:40-41).

Son yıllarda eğitim anlayışımızda belirgin değişiklikler olmuş, ailelerin eğitim sürecine katılımı gün geçtikçe önem kazanmıştır. Ülkemizde, ‘‘eti senin kemiği benim’’ anlayışı son yıllarda değişime uğramakla birlikte, henüz aile, eğitim ve okulun etkili unsurları haline gelememiştir (Akkök, 2000:257). Okul-veli ve aile ilişkileri, ailenin okul süreçlerine katılması özellikle 1980’li yıllardan itibaren etkili okullar üzerinde yapılan

araştırmalarda önem kazanmıştır. Akademik yönden başarısı yüksek okulların, başarı düzeyi düşük okullardan daha fazla çevresel, ailevi destek ve katılıma sahip oldukları belirlenmiştir (Şişman ve Turan, 2004:130). Bu araştırmalardaki temel sonuç, ailelerin okula katılımının eğitim ortamına olumlu sonuçlar getireceğidir (Şişman, 2002:106-107). Bu nedenle, çocukların eğitiminde kabul edilen en temel ilkelerden biri; öğrenci, öğretmen, yönetim ve ailenin aynı daire içinde toplandığı, işbirliği anlayışıdır. Çocukların okul ortamında kazandığı bilgi ve becerilerini, ev ortamında değişik etkinliklerle pekiştirmesi ve geliştirmesi, okul-ev tutarlılığının sağlanması, ailelerin okul ortamının etkili bir öğesi haline gelmesi, eğitimin en temel hedeflerindendir (Akkök, 2000:257).

Ailenin okul etkinliklerine katılmalarına ilişkin araştırmalar göstermiştir ki, okul-aile işbirliği her kademedeki öğrencilerin başarılarının temel etkenlerinden biridir (Aydın, 2004:162). Yurt dışında yapılan bir araştırmaya göre, iş doyumu en yüksek orta okul hocaları, daha fazla ailesel destek aldıklarını ve yine en az iş doyumuna sahip orta okul hocalarına göre, öğrencileriyle daha iyi ilişkileri olduğunu söylüyorlar (NCES, 1997:97-471). Türkiye'de yapılan okul-aile ilişkileri ile ilgili araştırmalarda çıkan sonuca göre ise; eğitsel konularda aile içi yeterli iletişimin olmadığı görülmüştür. Diğer bazı araştırmalarda, çocukların ev ortamında ödevlerine yardım, eğitim etkinliklerine katılma ve destek, cesaretlendirme, zaman ayırma, özel mekan tahsisi gibi unsurların çocuğun akademik başarısını ve okula ilgisini artırdığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca aileler, okul süreçlerinde çeşitli roller alarak planlama, geliştirme çalışmalarına da katkıda bulunabilirler (Şişman, 2002:106-107). Bu süreçlerin işlemesi, öğrencinin okul dışında da eğitim faaliyetlerini sürdürmesi, bunun takip ve desteğinin sağlanması öğrenci başarısını artıracak; öğretmene düşen yükü azaltacak ve öğretmen, çocukların başarısından mutlu olacak; işinden tatmin duyacaktır.

Sonuç olarak, okulun çevre ve aile ilişkilerinin güçlü olması, çevre ve ailenin ilgisinin okula çekilmesi, özellikle ailenin eğitim-öğretim sürecinde aktif bir rol oynamasının sağlanması, okulda yaşanan bazı problemleri ortadan kaldırabilir; bazı problemlerin ise daha kolay çözülmesini sağlayabilir. Böylece eğitim-öğretim sürecinin en önemli öğelerinden biri olan öğretmenin, bir çok açıdan işi

kolaylaşacak ve eğitim-öğretim faaliyetlerini daha kolay ve verimli bir şekilde yürütebilecektir (Demir, 2001:41).

1.13. Veli ve Öğrenci İlgisizliği

Öğretmenlerin iş doyumu sağladıkları en önemli faktörlerden biri de, mesleklerini icradaki başarı ve güzel bir ürün ortaya çıkarmak duygusudur. Öğretmenler yetiştirdikleri iyi öğrencileri ile, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki ''kendini gerçekleştirme'' seviyesinde bir doyum sağlayacaklardır. Bu konuda, öğretmenin dışında bulunan değişkenlerden bazıları da veli ve öğrencidir. Veli ve öğrencinin eğitim–öğretim süreçlerine ilgisiz kalması başarıyı olumsuz etkileyecek; bu da öğretmenin en büyük tatmin kaynaklarından birini ortadan kaldıracaktır.

Öğrenci ilgi ve başarısı ise; öğrencinin kendini ve yeteneklerini tanıması ile ilintilidir. Bu süreci; öğrencinin, veli ve öğretmenlerinin onun başarısına ilişkin beklentileri etkileyecektir. Veli ve öğretmen, öğrenciye başarabilirliği konusunda destek verir ve cesaretlendirirse, öğrenci özgüven kazanacak ve başarılı olacaktır (Bursalıoğlu, 2002:49) .

Öğrenciler, gün içerisinde iki farklı dünya olan okul ile ev arasında gidip gelmektedirler. Birçok öğretmen, toplumsal ve ailevi sorunların okuldaki eğitim sürecini etkilediğini düşünmektedir. Öğrencilerin birçoğu okula, ailevi ihtiyaçlardan birçoğunu karşılayamamış olarak gelmektedir. Diğer bir sorun da, velilerin öğrencilerinin okullarıyla ilgilenmemesi ve bu konuda duyarsız kalışıdır. Velinin ilgisizlik süreci, eğitimini sürdüren öğrenciyi farkında olarak veya olmayarak olumsuz etkilemektedir (Aydın, 2004:162).

Bunun yanında, Ataklı'nın (1999:11) yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin stres kaynakları ile ilgili sonuç olarak, velilerin desteksizliğinin ilk beş stres kaynağı arasında olması, önemli bir bulgudur. Yapılan başka bir araştırma sonucunda da, velilerin çocuklarının eğitimi ile az ilgilendiği vurgulanmıştır. Bununla ilgili, Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi'nin yaptığı ''Ailenin Çocuğun Okuldaki Eğitimine Katılım Sorunları ve Katılımın Sağlanması İçin Alternatif Bir

Model'' konulu araştırmasında, velilerin okula katılmama nedenleri şöyle sıralanmıştır: İşten izin alınamaması, okul tarafından etkinlik duyurularının geç yapılması, ailelerin okuldaki etkinliklerden haberdar olmaması, okul görevlileri tarafından para isteneceği endişesi, eğitim süreci ile ilgili kararlarda velilerin görüşlerinin alınmaması, toplantılarda sadece öğrencilerinin notlarının görüşülmesi, ailelerin görüş ve önerilerinin daha sonra kullanılmaması, sadece belirli velilerin görüşlerine önem verilmesi, toplantı gündeminin önceden belli olmaması, toplantılarda velilere yeterince söz hakkı verilmemesi.

Taymaz'a (2003:204) göre, velilerin okula ilgisizliği ile ilgili olarak, okul etkinliklerine katılım ve işbirliğini sağlamada, aşağıdaki etkenleri göz önünde bulundurmak gerekir:

- Ana – babaların kendi olumsuz okul yaşantıları,
- Ailelerin ekonomik sorunları,
- Ailelerin okula ayırabilecekleri zamanın kısıtlılığı,
- Ailelerin eğitim düzeyinin düşüklüğü,
- Bazı yönetici ve öğretmenlerin olumsuz tutumları,
- Ev ve okul kültürünün farklılığı.

2. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

İş doyumu, kişinin işinden beklediklerini bulması ile ortaya çıkan olumlu tutumdur. İşgörenlerin işlerinden beklentileri, öncelikle kendi kişilikleri ile ilgili olarak şekillenir. Temel kişisel özellikler, iş ve iş çevresinden beklentileri, nitelik ve nicelik olarak önemli bir sınırlayıcıdır. 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 tutar (Erdoğan, 1999:234).

İş doyumunu etkileyen birçok bireysel değişken olmakla birlikte, bunlardan gözlenebilir ve ölçülebilir olarak kabul edilen temel etkenler şunlardır:

- Yaş
- Cinsiyet
- Kıdem
- Branş
- Öğrenim durumu
- Mezun olunan alan

2.1. Cinsiyet

Kadın ve erkek cinsinin, birçok özelliklerinin farklılaştığı düşünülecek olursa, bu farklı özellikler ve bakış açılarının iş doyumunda da etkili olacağı; iki ayrı cinsin, aynı şartlara sahip işlerde, farklı doyum seviyelerine ulaşacağı düşünülebilir.

Sarpkaya'nın (2000:111) yaptığı, öğretmenlerin iş doyumu ile ilgili araştırmasında ortaya çıkan sonuçlardan biri de, öğretmenlerin kişisel özelliklerinden okul ve cinsiyet değişkeninin öğretmen iş doyumunda önemli bir değişken olduğudur. Bu durumun tersine, Yüksel'in (2001:155) yaptığı iş doyumu ile ilgili araştırmada da yaş, cinsiyet, medeni durum gibi değişkenler, kişilerin iş doyumları üzerinde ciddi farklılıklar ortaya çıkarmamaktadır.

Huberman'a (1992:122) göre, bayan öğretmenler, erkek öğretmenlere oranla daha tatminlidirler. Bayan ve erkek öğretmenler arası tatmin farklılığı, öğretmenin öğretme yeterliliği ile ilgili olarak değişmektedir. Bu da çalışma şartları dışında bir etkenin öğretmen doyumunu etkilediğini gösteriyor. Hubermen, cinsiyetler arası tatmin farklılığını, okulun örgüt kültürünün erkek öğretmenleri daha fazla etkilediğine bağlamaktadır.

İş doyumu ile ilgili yapılan birçok araştırma sonuçları, çalışanların iş doyumları ile ilgili, cinsiyetlerinin çok ciddi bir değişken olmadığını göstermiştir. Bu değişken, yine yapılan işin cinsine göre ciddi farklılıklar gösterebilecektir. Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin ise; cinsiyet değişkenlerinin iş doyumunu kısmen

de olsa etkilediği söylenebilir. Bayanların, fizyolojik ve psikolojik yapısı nedeniyle öğretmenlik mesleğine uyumlulukları ve fedakar 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.

2.2. Yaş ve Kıdem

İşgörenlerin yaşı ile tatmin etkileri ilişkilidir. Kişiler yaşlandıkça ve kıdemleri arttıkça işlerinden daha fazla tatmin bulmaya başlarlar. Bunun çeşitli nedenleri vardır. Öncelikle yaşlanan kimselerin hayattan ve dolayısıyla işten beklentileri azalmaktadır. Kıdem aldıkça, işine ve sosyal ortama iyice alışırlar ve iş başarımları artar. Genç çalışanlar ise; işten beklenti düzeyleri yüksek olduğundan, işlerine alışana ve kıdemlenene kadar iş doyumu daha düşük seyredecektir (Erdoğan, 1999:256).

Davis (1984:100), yaşlı çalışanların kazandıkları deneyimlerden dolayı, işlerine uyum sağladıklarını ve buna bağlı olarak iş doyumlarının arttığını ifade etmektedir. Genç çalışanlar ise; yükselme ve diğer iş koşullarıyla ilgili olarak, aşırı bir beklentiye girmeleri nedeniyle, işlerinin ilk yıllarında doyumsuz, daha sonraki dönemlerde daha doyumlu olduklarını belirtmektedir.

Diğer taraftan, yaş değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya koyan araştırmalar da vardır. Gürkan'ın (1993:93) yaptığı, öğretmenlik tutumları ile ilgili araştırmanın sonuçlarından biri de, ''cinsiyet ve yaş değişkeni ile öğretmenlik puanları ve benlik kavramları alt ölçek puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır'' demektedir. Diğer bir araştırma (NCES, 1997:97-471), iş doyumuyla ilgili yaş ve yıl deneyimi gibi faktörler ilişkilendirilirse, bunlar idari destek, ailesel yardım ve hocanın sınıf yönetimindeki kontrolü kadar etkili etmenler değildir, demektedir.

Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin, yaş ve hizmet süresi değişkenleri üzerinde yapılan araştırmalar, genellikle kıdemli öğretmenlerin mesleklerinden daha doyumlu oldukları sonucuna götürmüştür. Burada, öğretmenliğin yapılarak öğrenilen ve öğrendikçe iş başarımını ve ürününü kalitelendiren bir süreç olduğunu düşünecek olursak, kıdemin iş doyumunu olumlu etkileyebileceğini söyleyebiliriz. Kıdemli öğretmenler, toplumda ve iş ortamında belirli bir saygınlık ve konuma eriştiğinden ve mesleklerindeki tecrübelerinden dolayı iş başarımları yüksek olduğundan; 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.

2.3. Eğitim Durumu ve Mezun Olunan Alan

Mezun olunan okulun da, öğretmenlikte iş doyumunu etkileyeceği söylenebilir. Kişi, eğitim gördüğü seviye ve alana ilişkin bir işte çalışır. Aksi durumda iş başarımı ve bilgi–beceri eksiği onu sıkıntıya sokacak ve kişinin doyum seviyesi düşecektir.

Eğitim durumunun iş doyumu ile ilişkili olduğu düşünülmekle 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 gelmektedir, denilebilir. Ama genellikle, öğretmenlerin eğitim seviyelerine göre doyum karşılaştırmalarında, fakülte mezunlarının; önceki lise, enstitü, yüksek okul mezuniyeti ile çalışan öğretmenlere göre, iş doyumunun daha düşük olduğu görülür. Bu konudaki memnuniyet derecesi kişinin kendini, diğer öğretmenlerle ve diğer, kendi eğitim seviyesindeki kişilerin durumları ile karşılaştırmasından kaynaklanmaktadır.

İlköğretimde görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde, çalışma şartları ve hitap ettikleri öğrenci kitlesi yönüyle değişiklik gözlenebilir. Sınıf öğretmenleri, bir sınıfın derslerle birlikte tüm sorumluluğunu alma ve onları yetiştirme; işine ve sınıfına bağlılığı yönüyle doyumunun daha fazla olması beklenir. Branş öğretmenlerinde, sınıf öğretmenlerinde olduğu gibi sınıfını sahiplenme, onda kendini gerçekleştirme ve görme söz konusu olmadığından, öğretmenin işe bağlılığı ve doyumu sınıf öğretmenlerine göre daha düşük olacağı kabul edilebilir. Öğretmenliğin en büyük göstergesi olan, öğrencilerinin dersleriyle ve öğrencilik davranışlarıyla ilgili yetişmişlik düzeyi, branş öğretmeni için; çocuğun daha önceki öğretim kademesindeki yaşantısından dolayı, teşvik edici ve sorumluluk yükleyici olarak kabul edilmemektedir. Bu değişkenler göz önüne alınarak ilköğretimde sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde farklılıklar olabileceği söylenebilir.

Burada üzerinde durulması gereken bir konu da, eğitim türü yani; mezun olunan alandır. Bireyin, eğitim seviyesine uygun bir iş yapmasının iş doyumunu etkileme olasılığı gibi, bireyin eğitim gördüğü alanla ilgili bir iş yapıyor ya da yapmıyor olması da, iş doyumu üzerinde etkili bir faktör olabilir. Örneğin; bir alanda fakülte eğitimi gören bir bireyin eğitim süresince psikolojik olarak, bilgi ve beceri olarak bir hazırlık devresi geçirmesi beklenebilir. Eğitimini tamamladığında ise, eğitim gördüğü alanla ilgili mesleğe sahip olacağını ve mesleğine uygun bir iş yapacağını düşünmektedir. Ancak birey, ülkenin istihdam politikaları vb. nedenlerden dolayı eğitim gördüğü alanın dışında bir iş yapmak zorunda kalıyor ise; bu durum bireyde, hayal kırıklığı ve işe soğuk kalma vb. gibi olumsuz tutumlar doğurması beklenebilir. Bu durumda, eğitim alanına uygun bir işi yapan bireyle, aynı işi yapıyor olduğunu düşündüğümüzde, işinden daha az doyum sağlaması beklenebilir (Demir, 2001:30).

Bu konuda, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerle ilgili olarak ciddi aksaklıklar gözlenebilir. Son yıllarda fakültelerin, mevcut öğretmen ihtiyacını (özellikle sınıf öğretmenliği) karşılayamaması ve hızlı nüfus artışının yansıması olan kalabalık öğrenci kitleleri nedeniyle devlet, alan mezunu olmayan, sadece herhangi bir fakülte

mezunu olan birçok kişiyi, fazla bir eğitim ve uyum sürecinden geçirmeden öğretmen olarak atamıştır. Gelecek kaygısıyla sorgulamadan öğretmen olan çalışanlar, uzun yıllar bocalamış, bilgisiz ve tecrübesiz eğitim süreçlerinden dolayı iş doyumsuzluğu yaşamışlardır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın birkaç yıldır uygulamaya koyduğu branş değişikliği işlemleri, öğretmenlerin bu konudaki doyumsuzluklarını giderme adına önemli bir adımdır.

İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde ilgili yayın ve araştırmalar başlığı altında, iş doyumu – güdülenme ilişkisi, iş doyumu kuramları ve bu konularla ilgili daha önce yapılmış yurt içi ve yurt dışı bazı araştırmalara değinilecektir.

A. İLGİLİ YAYINLAR

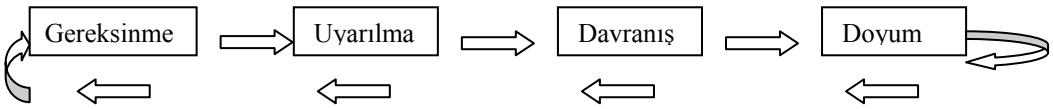
1. İŞ DOYUMU – GÜDÜLENME İLİŞKİSİ

İşten doyum, bir işgörenin işini ya da yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur (Lawler, 1976). Bireyin işi ve hayatından elde ettiği olumlu yaşantı için, temel ihtiyaçlarını gidermiş olması gerekir. Bu temel ihtiyaçlar ise; güdülenme süreci ile giderilmektedir.

Motivasyon, bireylerde belirli şeylere duyulan gereksinmelerle başlar. Bu gereksinmeler bireyde, onu karşılama isteği ortaya çıkarır. Bu istek, itici bir güç olarak belirir. Belirli gereksinmeler, karşılanmak üzere tespit edildikten sonra, birey bu itici gücün etkisiyle belirli davranışlara yönelir ve gereksinimlerini doyurmayı amaçlar. Birey doyuma ya da amacına ulaşamadığı sürece kendinde bir boşluk hisseder ve bu

boşluk büyük bir istek ve dengesizlik oluşturur. Ancak gereksinme karşılandığında bu dengesizlik giderilir ve kişi tatmin olur (Sabuncuoğlu, 2003:122).

Bu motivasyon – doyum süreci şu şekilde dönüşümlü olarak devam eder.



Şekil- 2 : Motivasyon - Doyum İlişkisi
Kaynak: Sabuncuoğlu, 2003:122.

Şekilden de anlaşılacağı gibi herkesin birtakım gereksinmeleri vardır. Bu gereksinmeler, harekete geçirilene kadar kişi güdülenemez. Güdüler, bireyi bir amaca ulaşmak için davranmaya iter, eyleme geçirir ve bireyin davranışını güçlendirir. Amacına ulaşan kişi, ihtiyaçlarını gidererek fizyolojik ve psikolojik olarak tatmine erişir (Göral, 2002:80).

Anlaşıldığı üzere motivasyon, bireyin belirli bir davranışının, gelecekte kendisine yararlı olacağına veya bir eksikliği gidereceğine ilişkin geliştirdiği inanışıdır. Dolayısıyla bireyin bu inanışının mantığına tutarlı olarak ürettiği her davranış, motivasyonun yaşama geçmesiyle eş anlamlıdır. Bireyin, inanışında varsaydığı yararı gerçekleştirebilme olanağını yakalamış olduğuna inanmış olması da motive olmadır. Motive etme ise, bireyin motivasyon kaynağını oluşturan inanışını (belirli bir davranışın kendisine yararlı olacağı inanışını) anlayabilmek ve bu yararın yaşama geçirilebilmesi için çevresel olanakları hazırlayabilmektir. Motivasyon ve motive etme olayı bireyin kendisine ait öznel süreçlerdir. Birey neye inanıyor ise öyle davranır. Davranışın kaynağı inanışın mantığındadır (Özer, 2003:207-208).

Bursalıoğlu'na (2002:140) göre ise, motivasyon davranışa yön veren güçleri kapsar. Bu güçler de temel gereksemelerden doğmaktadır. İnsan gereksemelerini ikiye ayırmak mümkündür; fizyolojik gereksemeler ve sosyal gereksemeler olmak üzere. Fizyolojik gereksemeler hayatın sürdürülebilmesi açısından önemli olduğu için en güçlü güdüleme olarak kabul edilebilir. Sosyal gereksemeler ise; kendini kabul ettirme, kendine saygı, güven, sosyal kabul, sevgi ve başarıdır. Bursalıoğlu'na göre, bütün bu

gereksemeler birer güdüleme aracı sayılabilir; fakat insanı karşılanmış değil, karşılanmamış gereksinmeleri motive eder.

İletişim süreci gibi, güdüleme de çift yönlü yani karşılıklı düşünülmelidir.Sadece yönetenin yönetileni değil, ikincinin de birinciyi güdülemesi gerekir.Okul ortamı içinde, müdür yardımcıları ve öğretmenlere yukarıya dönük güdüleme sorumlulukları düşmektedir. Çift yönlü güdüleme eylemenin, bir neden-sonuç zinciri kuracağı ve iki ucun birbirini geliştireceği anlaşılmaktadır (Bursalıoğlu, 2002:141).

2. İŞ DOYUMUNUN İŞGÖRENE ETKİSİ

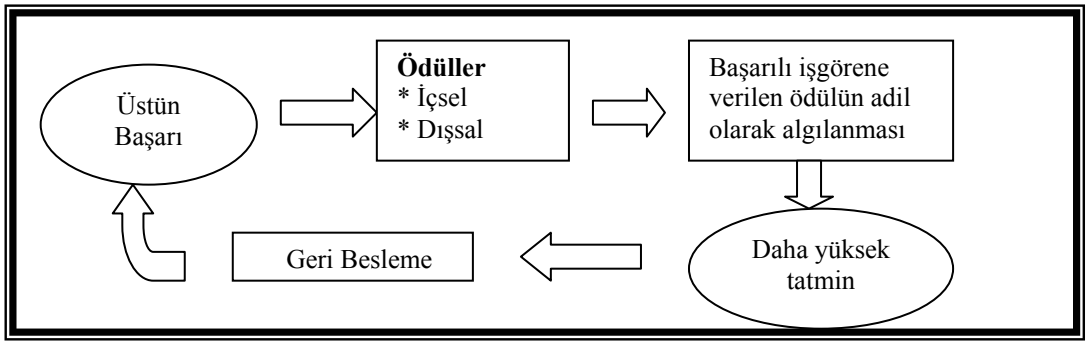
Aile, okul, iş hayatı ile ilgili birçok örgüt içinde hayatını sürdüren insan, bu çeşitli örgüt ortamlarında ihtiyaçlarını zor kolay gidermeye, tatmin etmeye çalışacaktır. İstediği olanakları bularak ihtiyaçlarını gideren kimse tatmin olacak, psikolojik ve biyolojik olarak huzurlu olacaktır (Eren, 1998:178).

İş, insan yaşamının önemli bir parçasıdır. Bu nedenle, işgörenin işinden sağladığı doyum, yaşamını da etkiler. İnsanın, kendince önemli saydığı bir alandaki duygularını, diğer alanlara da yansıttığı görülmektedir. İşgörenlerin de işteki yaşamını, dış yaşama; dış yaşamdaki duygularını da işine yansıtması olanaklıdır. İşini haz duyarak yapan bir işgörenin, bu güzel yaşantısının yaşamına yansıyarak, bedensel ve ruhsal sağlığını olumlu etkilemesi ve uzun, sağlıklı bir ömür sürmesi olanaklıdır (Başaran, 1991:205).

Erdoğan (1999:245-248), bu konuda şunları ifade eder: Yapılan çalışmaların çoğunda, işgörenlerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla, iş tatmini arasında yakın ilişki (yüksek korelasyon) bulunmuştur. İş tatmininin yüksekliğinin, işgören mutluluğuna katkıda bulunacağı; düşmesinin ise, kişinin işine yabancılaşması ve buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluğun ortaya çıkacağı düşünülmektedir. Bireyler istek ve ihtiyaçlarını yönetimin sunduğu imkanlar dahilinde giderecektir. Bu imkanlar yeterli seviyede olursa birey tatmin olacak, iş görme arzusu artacaktır. Kişinin bireysel amaçlarına ulaşmasında yardımcı olan bu örgütsel getiriler, kişinin aynı zamanda örgütsel amaçları da benimsemesini ve işe yoğunlaşmasını sağlayacaktır; çünkü

bireylerin ihtiyaçlarının karşılanma şartı, örgütsel amaçların gerçekleşme düzeyi olmuş olacaktır (Eren, 1998:399).

İş tatmininin başarı üzerine de dolaylı bir etkisi vardır. Eğer işletmede, başarının neticesi ödülse, kişiler güdülenecek, başarı elde edilecek ve sonuçta da ödül, tatmin sağlayacaktır. Bu ilişki aşağıda ifadelendirilmiştir.



Şekil- 3 : İş Tatmini – Başarı İlişkisi
Kaynak: Erdoğan, 1999:248.

3. İŞ DOYUMSUZLUĞUNUN İŞGÖRENE ETKİSİ

İşten doyumsuzluk, işgörene üzüntü vermekte ve onu olumsuz duygulara yöneltmektedir. İnsan yaşamının önemli bir bölümünü işgal eden iş hayatının, bireye elem vermesi ve bunun devamlılığı kişinin hayatını zorlaştırmaktadır. İşten doyumsuzluk, sadece işgörene değil, örgüt ve diğer çevreye de zarar vermektedir. İş doyumsuzluğunun bu olumsuz etkiler şöyle özetlenebilir (Başaran, 1991:207):

a. Beden sağlığına etkisi: İşten doyumsuzluk, işgörenlerde psikosomatik pek çok rahatsızlıklara yol açmaktadır.

b. Ruh sağlığına etkisi: Doyumsuzlukla ruh sağlığının bozulması arasında altı yönde yüksek korelasyon bulunmuştur. Doyumsuzluk, işgörende değişik derecelerde kaygı ve stres oluşturmaktadır.

c. İşten bıkma: İş doyumsuzluğu, kişinin işinden kısa sürede bıkmasını da sağlayacaktır. İş doyumsuzluğu, bir de tekdüze bir işle birleşirse, bıkkınlık hat safhada olacaktır.

ç. Devamsızlık: İşgörenin işine değişik bahane veya vesilelerle gelmemesi veya geç kalmalar, iş doyumsuzluğunun sonuçlarından biridir.

d. Kavgacılık: İş doyumsuzluğu olan kişi, psikolojik durumunun da olumsuzluğu nedeniyle, diğer çalışanlara oranla kavga eğilimi daha fazladır.

e. İşi bırakma: İş doyumsuzluğu ile, işi bırakma arasında yüksek bir bağıntı bulunmuştur. İş doyumsuzluğu çekenlerin, daha iyi şartlarda, farklı bir iş ile karşılaşınca işten ayrıldıkları tespit edilmiştir.

Bunların yanında, iş doyumsuzluğunun ortaya çıkardığı sonuçlardan, psikolojik davranış bozukluklarını da şöyle sıralanmıştır (Eren, 1998:186-188):

- Saldırgan davranışlar,
- Geriye yöneliş ve dönüş davranışları,
- Tekrar denenmek istenen sabit davranışlar,
- Tevekkül olma.

Saldırgan davranışlar: Bu gibi durumlarda birey, önünü tıkayan engelleri normal yollardan çözülmesi gereken bir sorun olarak değil, zor kullanılarak ortadan kaldırılması gereken bir engel olarak görür.

Geriye dönüş davranışları: Kolayca üstesinden gelinemeyecek olaylar karşısında mücadele edemeyen işgörenlerin, kendilerince bu durumlarını düzeltecek son çare olarak intihara yönelmesi, dünyadan elini eteğini çekip, ölümü beklemesi veya kendini tamamen dini işlere kaptırmasıdır.

Tekrar denenmek istenen sabit davranışlar: Karşılaşılan bir sorunu çözmeye elverişli olmayan belli bir hareket veya davranışın, olumlu sonuç alınamayacağı bilindiği halde, devamlı olarak tekrar edilmesidir.

Tevekkül olmak: İşi oluruna bırakma halidir.

İş doyumsuzluğunun oluşturduğu davranış bozuklukları Tablo- 1'de gösterilmiştir.

Tablo-1 : İş Doyumsuzluğu Davranış Bozukluklarının Göstergeleri

Davranış Bozukluğu	Göstergeleri
Saldırgan Davranışlar	Yönetimin tutumlarından devamlı şikayet etmek. İş yerindeki alet, makine ve malzemeleri tahrip etmek. İş arkadaşları ile geçimsizlik ve işe devamsızlık. Mücadeleci sendikalara üye olmak.
Geriye Dönüş Davranışları	Çocukça davranışlar sergilemek. Kendini kabul ettirmek için aşırı çaba göstermek. Dedikodu yapmak ve başkalarıyla alay etmek. Erkeklerde surat asma, kadınlarda ağlama.
Tekrar Denenmek İstenen Sabit Davranışlar	Değişime ve yenileşme çabalarına aşırı derecede direnç göstermek. Değişim ve yenileşme durumunda paniğe kapılmak. Yanlışı doğru kabul etmek ve ısrarla savunmak. Sevmediği kişilere karşı sabit davranışlar sergilemek.
Tevekkül Olmak	Ümitsizlik. Mücadeleden sürekli kaçınmak. Sürekli düşük moral.

Kaynak: Eren, 1998:189.

Bunların yanında, işten doyumsuzluğun birey ve örgüt seviyesinde, işe bağlı ve bireysel faktörler etkisinde, daha birçok olumsuzluğa direkt veya dolaylı olarak sebep olacağı söylenebilir.

4. İŞ DOYUMU KURAMLARI

İş doyumu ve güdülenme birbiri ile iç içe, birbirine sebep-sonuç ilişkisi ile bağlı, tam bir dönüşüm ilişkisi oluşturduğundan, kuramsal içeriğinin aynı olduğu söylenebilir.

4.1. Klasik Güdüleme Kuramı

Frederick Winslow Taylor, 1890'lardan itibaren güdüleme üzerinde durmuş ve bugün klasik güdüleme kuramı denilen bilimsel yönetim yaklaşımı doğmuştur. Bilimsel

yönetim anlayışında insan, ekonomik bir varlık olarak düşünülür. İnsan için her şey ekonomik şartların şekillenmesine bağlıdır. Kurama göre kişi; tembel, işten kaçan, para düşkünü ve işini kaybetme kaygısıyla hareket eder. Bireyi harekete geçiren en önemli iki güdüleyici ücret artışı ve işini kaybetme korkusudur. Bu anlayış içinde en iyi motive unsuru, aşırı olmayacak bir ücret artışı ve işten atılmama güvencesi olarak ortaya konabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995:99).

Kurama göre, görev ve ödül açıkça belli ise, başarı tahmin edilebilir. Eğer, verimli işçiye daha fazla ödenmezse, o da diğerleri gibi yavaş çalışmaya başlayacaktır. Oysa ki insanlar, daha fazla çalıştıklarında daha fazla para alacaklarını bilirlerse, daha fazla çalışmaya eğilimlidirler. Bu amaçla Taylor, parça başına ücret sistemini ele alarak geliştirmiştir (Yüksel, 2004:134).

Bu sistemde, belirlenen üretim standardına ulaşmak ve onu aşmak için çaba harcayan işgören, kendi ekonomik amaçlarına varmakla doyum sağlarken, işletme de; iş görenlerin daha çok çalışmasıyla verimi yükseltme amacına ulaşmış olmaktadır. Belirlenen standarda ulaşmayan birey, sadece az ücret almakla kalmayacak, bu başarısız çalışması devam ederse işinden olabilecektir. İşini koruma güdüsü ve işten atılma korkusu, ekonomik güdülerle birleştiğinde en etkin bir motivasyon modeli ortaya çıkacağı, geleneksel görüşü benimseyenlerce savunulmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995:99).

İnsan ilişkileri yaklaşımı paranın tek başına güdüleyici olma özelliğinin yetersizliğine işaret etmiş, insana insan olarak değer vermenin güdüleyiciliği üzerinde durulmuştur. Böylece güdülemenin sosyal ve psikolojik yönünün önemi ortaya çıkmış ve insan ilişkileri yaklaşımına uygun yeni kuramlar ortaya çıkmıştır (Yüksel, 2004:134).

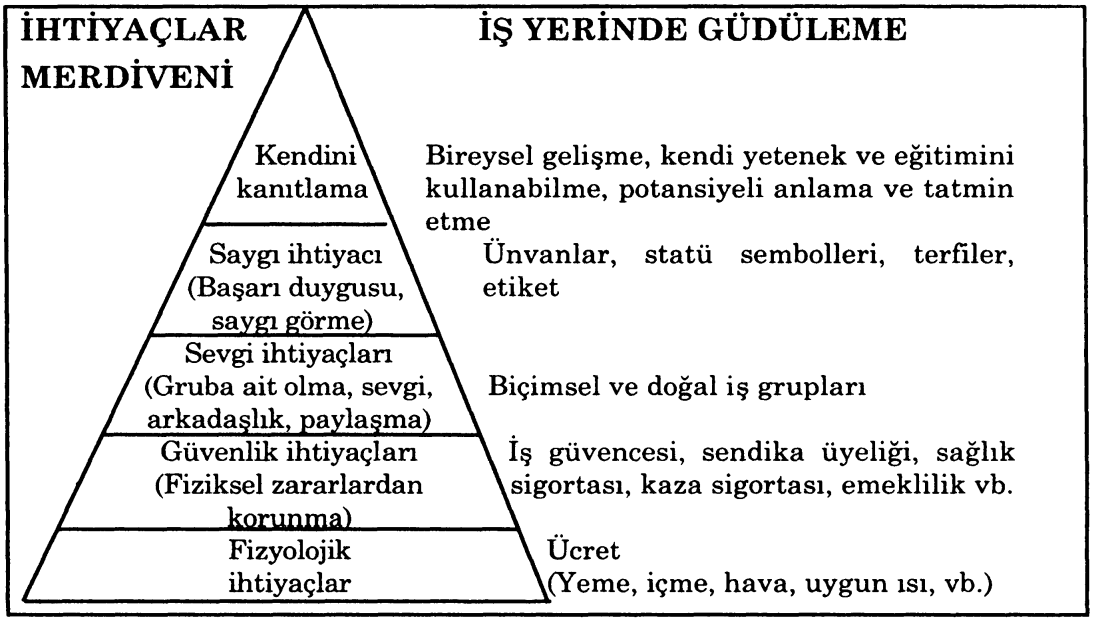
4.2. Maslow'un İhtiyaçlar Merdiveni

Abraham Maslow, ''İhtiyaçlar Hiyerarşisi'' adını verdiği kuramı 1943'te ortaya atmıştır. Maslow'a göre bireyler karşılamak istedikleri ihtiyaçları karşışında

güdülenirler. Maslow bu ihtiyaçları, hiyerarşik olarak beş gruba ayırmıştır. Bunlar sırasıyla; fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygınlık, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. Maslow kuramını, aşağıdaki genel inanışlara dayandırmıştır (Thompson, 1998:121):

- Karşılanmayan ihtiyaçlar insan davranışlarını yönlendirir ve kişi davranışı gerçekleştirmeye güdülenir.
- İhtiyaçlar karşılanmadıkları sürece, bireyin bilincini tekeline alır ve davranışları güdüleme konusunda zirveye erişir.
- Karşılanmış ihtiyaçlar, kişiyi güdüleme gücünü kaybeder.
- İhtiyaçlar önem sırasına göre karşılanır. Bir sonraki ihtiyaç basamağına ancak, önceki ihtiyacın yeterince karşılanması ile geçilir.

Genelde insan ihtiyaçları, temel ihtiyaçlar ve ikinci derecede ihtiyaçlar olarak iki grupta toplanabilir. Temel ihtiyaçlar arasında fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçları vardır. İkinci derece ihtiyaçlar ise; sırasıyla sevgi ihtiyacı, saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. İşyerinde, bu ihtiyaçların nasıl kullanılabileceği tabloda gösterilmiştir (Yüksel, 2004:136).



Şekil- 4: İhtiyaçlar Merdiveni ve Güdüleme
Kaynak: Yüksel, 2004:136.

Bu ihtiyaçlar dizini görüldüğü gibi zincirleme bir sıra ile, alttan üste doğru sıra ile gerçekleşir. Basamaksal yapı içinde yer alan gereksinmeler zinciri şöyle özetlenebilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2004:139; Eren, 1998:403):

- Fizyolojik gereksinmeler: Yemek yemek, barınmak, dinlenmek, korunmak gibi ilkel ve temel ihtiyaçlardır. İnsan bu ihtiyaçlarının varlığında bunları gidermeden başka şeyler düşünemez. Bu ihtiyaçlar giderilmeden bir üst basamaktaki ihtiyaçlar ortaya çıkmaz.

- Güven gereksinimi: Bireyler çalıştığı yerin fiziksel güvenliği ve bunun yanında geleceğini güvence altına alma gereksinimi duyarlar. Hastalık, yaşlılık vb. hallerde geleceğini güvence altına alma gibi.

- Sosyal gereksinmeler: Temel gereksinmelerden sonra, ikincil gereksinmelerden olan ait olma, sevgi ihtiyacı gelmektedir. Başkaları tarafından sevilme, sevme, bir sosyal gruba girme, arkadaş edinme, ilişkileri geliştirme gibi duygusal ve toplumsal ihtiyaçlardır. Bireyin, gününün büyük bölümünü iş yerinde geçirmesi nedeniyle, iş ortamında bu sosyal ilişkilerin yeri büyüktür ve kişi bu ihtiyacını giderdiği kadar güdülenir ve tatmin bulur.

- Saygınlık gereksinimi: Bu basamakta bireyler, bir taraftan kendisine saygı ve güven duyar, diğer taraftan çevrenin saygısını bekler. Prestij, başarı, saygı görme ihtiyacını gideren bireyler tatmin bulur ve moral seviyeleri yükselir.

- Kişisel bütünlük gereksinimi: Bireyin ihtiyaç seviyesinin son noktası olarak kabul edilir. Birey bu seviyede bir doyuma erişmişse tam olarak potansiyel gücünü ve becerisini ortaya koymaya hazırdır. Ekonomik ve sosyal güvencesini sağlamış, kişisel saygınlık kazanmış bu bireyler artık, özünde var olup da, bazı engeller nedeniyle ortaya çıkaramadığı yapıcı-oluşturucu gücünü ortaya çıkaracaktır. Bu seviyedeki ihtiyaçlarını gideren bireyler doyum ve iş başarımının zirvesine çıkacaklardır.

Maslow'un sunduğu gereksinmeler zinciri sonuç olarak iki gerçeği yansıtır:

İnsan gereksinmelerle dolu bir varlık olup, bir gereksinmesinin bittiği yerde yeni bir gereksinme başlar. Çeşitli gereksinmeler, insan kişiliğinde basamaksal bir düzen meydana getirir. Maslow'un kuramından çıkan ikinci önemli sonuç şudur: Alt basamakta yer alan bir gereksinme doyurulduktan sonra bir üst basamağa geçilse

bile, altta kalan gereksinmelerden biri yeniden ortaya çıktığında bütün dikkatler hemen bu alt gereksinmeyi yeniden karşılamaya yönelir (Sabuncuoğlu, 1995:101-102).

Maslow'un geliştirdiği motivasyon kuramında, mevcut gereksinmelerin bir sıra izlediği ve sıralamada önde olan giderilmeden sonrakinin ortaya çıkmayacağı savunulmaktadır. Yine ihtiyaçlar hiyerarşisinde, en önde gelen en şiddetli olanıdır. İnsanlar bu ihtiyaçlarını gidermek için sürekli bir çalışma motivasyonu içerisinde bulunurlar.

4.3. Herzberg'in İkili Etmen Kuramı

Herzberg'e göre iş doyumunu etkileyen iki faktör vardır. Bunlar; motivasyon faktörü ve hijyen faktörüdür. Motivasyon faktörü, pozitif motivasyon, başarı, hatırlanma, işin kendisi; hijyen faktörleri ise, şirket politikası ve yönetimi, süpervizyon, kişiler arası ilişkiler, çalışma koşulu ve ücret öğelerinden oluşur (Pookkoyapon, 2001). Bu iki etmen, içsel faktörler (motivasyon, işte doyum sağlayan) ve dışsal faktörler (hijyen, işte doyumsuzluk oluşturan) şu şekilde sıralanabilir.

İşte doyum (motivasyon) sağlayan beş önemli faktör şunlardır (Bursalıoğlu, 1995:105):

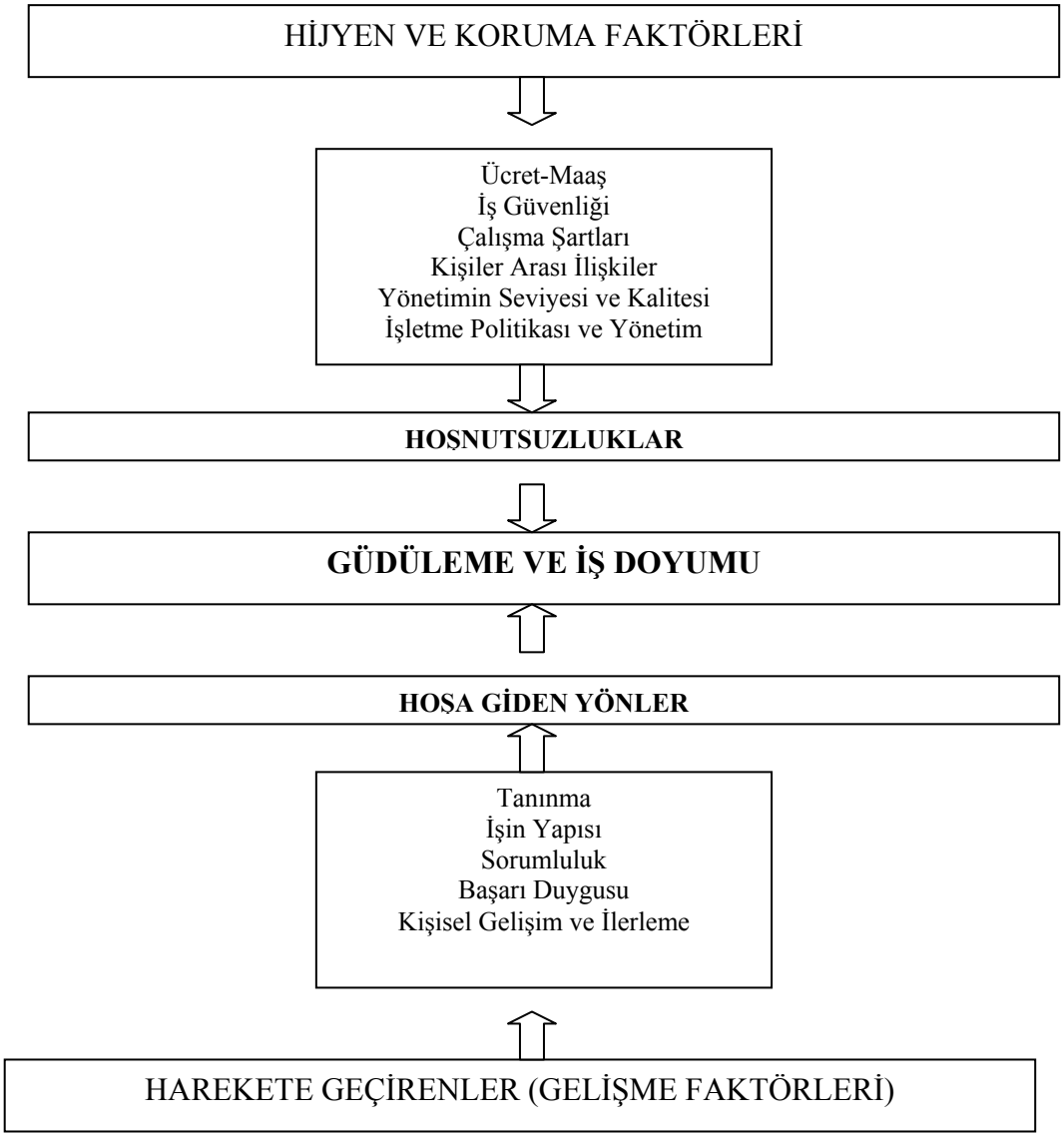
- ✓ İşi başarma,
- ✓ Tanınma,
- ✓ Çalışma,
- ✓ Sorumluluk,
- ✓ İlerleme,

İşte doyumsuzluk yaratan (hijyen) faktörler ise yine önem sırasına göre şöyle sıralanıyor:

- ✓ İşletme yönetimi ve politikasından hoşnutsuzluk,
- ✓ Teknik gözetimden hoşnutsuzluk,
- ✓ Ücret yetersizliği,

- ✓ Kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan hoşnutsuzluk,
- ✓ Çalışma koşullarından hoşnutsuzluk,

İşgöreni teşvik edip, tatmin sağlayan içsel etmenler, bireyin kendi ihtiyaç ve değerler sistemini yansıtan güdüleyici etmenlerdir. Hijyen etmenler ise, işyerinde var olduklarında iş tatminine katkıda bulunan, yokluklarında ise, tatminsizliğe ve kötümserliğe yol açıp işgörenin devamsızlığına ve işten ayrılmasına neden olan etmenlerdir (Yüksel, 2004:139).



Şekil- 5: Herzberg'in Çift Etmen Kuramı
Kaynak: Demir, 2001:12.

Özetle, Herzberg ve arkadaşlarının vurgulamak istedikleri husus, hijyen etmenlerinde belirli bir sınırın altına düşmenin doğurduğu tatminsizlik, işgörenin işinde, amirlerinden, işletmeden soğuyup nefret duymasına yol açacağıdır. O halde, bu sınırı aşmamaya dikkat etmeli ve gerekli asgari koşullar sağlanmalıdır. Hijyen etmenlerinde sağlanan artışlar, işgöreni özendirmeyecektir, sadece tatminsizliği engelleyecektir. Bu nedenle, iş yerinde hijyen faktörleri sağlandıktan sonra, işgöreni teşvik etmek ve güdülemek için gerekli içsel faktörlerin harekete geçirilmesi gerekir. Sonuç olarak, hijyen koşulları sağlandıktan sonra, özendirici ve doyum sağlayan etmenlerde yapılan her türlü artış işgörende güdüleyici bir rol oynayacaktır. Bu nedenle, her iki cins faktör grubunun da güdülemede ayrı bir yeri vardır (Eren, 1998:411).

4.4. Alderfer'in VİG İhtiyaçları Kuramı

VİG kuramı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini varolma, ilişki ve gelişme (VİG) olarak üç basamağa indirger. Varolma ihtiyacı, Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına; ilişki ihtiyacı, sevgi ve ait olma ihtiyaçlarına; gelişme ihtiyacı ise, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına karşılık gelir. VİG kuramına göre, tatmin edilmemiş ihtiyaçlar güdüleyicidir. Alt düzey olan temel ihtiyaçlar giderilince, önemini yitirir ve üst ihtiyaçlara yönelim olur. Üst düzey ihtiyaçlar giderildiğinde ise, önemini yitirmek yerine daha da önem kazanırlar. Birey, üst düzey ihtiyaçlarını karşılayabildiği kadar karşılamaya çalışır ve bu onun iş doyumunu ve verimini artırır. Karşılayamadığı üst düzey ihtiyaçları yerine ise, daha alt seviyede ihtiyaçlara yönelir (Yüksel, 2004:140-141).

Burada yönetimlerin yapması gereken, çalışanların hangi ihtiyaç düzeyinde olduğunu ve hangi ihtiyaçlarının tatmin edilmediğini tespit etmeli ve ona uygun tatmin olanakları hazırlayarak, çalışanın güdülenmesini, dolayısıyla da iş doyumunu ve verimliliğini sağlamalıdır.

4.5. Başarı Güdüsü Kuramı

David McCleland'ın Başarı Gereksinim Kuramı iş yerinde üç ana güdü ya da gereksinim olduğunu ileri sürer (Robbins, 1994):

- Başarı gereksinimi,
- İlişki (bağlılık) gereksinimi,
- Güç gereksinimi.

Bu ihtiyaçların sosyo–psikolojik açıdan olduğu kadar, toplumsal açıdan da önem taşıdığı vurgulanmıştır. Düşünüre göre, insanların kendi meslek alanlarında en iyi olma, mükemmeli yakalama tutku ve duygularının kaynağında başarı gereksinimi vardır (Eren, 1998:422). Başarı gereksinimi Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de, en üst seviyede bulunan bir ihtiyaçtır. Çalışanlar, yaptıkları işte en iyisi olma, bir konuda saygınlık kazanma ve sözünü ettirme gibi duyguları, temel psikolojik yapılarında barındırdıklarından, başarı gereksinimi ciddi bir güdüleyici olarak ortaya çıkar ve giderilmesi bireyde doyum, moral ve kendine güven duygularını güçlendirir.

Bağlılık gereksinimi ise; insanın yaşamını yalnız başına sürdüremeyen ve sosyal niteliğe sahip olduğundan hareketle ortaya atılmıştır. Bireyler, iş ve toplum hayatında diğer kişi ve çeşitli gruplarla ilişki içinde olma ihtiyacı hissederler. Her bireyin, belirli insanlara bağlılık ve onlara çeşitli derecelerde geliştirmiş olduğu arkadaşlık ve dostluk ilişkileri vardır (Eren, 1998:422). Bu ihtiyaçların örgüt içerisinde giderilmesi için, gerekli sosyal ortamın sağlanması ve örgütsel biz anlayışının geliştirilmesi, bireyin iş arkadaşlarından hoşnut olması ve ekip ruhunun yakalanmış olması gerekir. Bu ihtiyaçlarını gideren bireylerin, örgüte bağlılığı artacak ve iş doyumu sağlanacaktır.

Güçlü olma ihtiyacı ise, insanın çevresindeki değişkenlere egemen olma güdüsünden kaynaklanır. Bu nedenle insanlar ve gruplar çevresel ilişkilerinde etkinliklerini artıracak ve seslerini duyuracak her türlü araca başvurmaktadırlar (Eren, 1998:422). Burada ön plana çıkan husus, bireylerin içsel yapısında mevcut olan üstünlük duygularının giderilmesine yönelik, çevresindeki etmenleri kontrol ve idare altına alma güdüsüdür. Bu ihtiyaç, büyük şirketlerde sıkça görülen pazar

hakimiyetinin bir örneği sayılabilir. Birey çevresindeki rakiplerine üstünlüğü ile kendini güvende ve güçlü hissederse doyuma ulaşır; iş başarımı ve mücadele gücünü artırır.

McCleland, bu üç sosyal güdüden en çok başarı güdüsünün bireyleri ve toplumu harekete geçirdiği ve doyum sağladığını söylemektedir. Bireyler, faaliyetlerinde başarılı olmayı arzuladığı gibi, diğer taraftan da potansiyel bir başarısız olma korkusu ve çekingenliği vardır. Bu korku onu başarıya götürecek faaliyetlerden alıkoyabilecektir. Şu halde bireyler, başarısızlık korkularını yener ve başarıya yönelirlerse, başarı ve doyum elde edilir. Bireylerin başarısızlık nedenlerinin bir çoğu kendi yetenek ve konumunun üstünde bir işle karşılaşmasıdır. Bu durumda birey baştan pes edecek ve başarısız olacaktır. Bu nedenle örgütler çalışanlarının seviyesine uygun işler ve hedefler koymalı, başarısızlık korkusuna neden olan etmenleri ortadan kaldırmalı, uygun şartlar hazırlanmalı ve bireyleri başarıya yönlendirmelidir. Örgütler genel olarak, korku sebebi olan şu güçlükleri ortadan kaldırırsa, bireylerin korkuyu yenerek başarıya yöneleceği düşünülmektedir (Eren, 1998:423).

- Örgütlerde makul ölçüde amaç ve standartlar geliştirmek,
- İş ortamındaki belirsizlik ve karmaşıklığı ortadan kaldırmak için, basitleştirme, iş bölümü, görev tanımları, yetki ve sorumluluk sınırlarını belirleyerek kişisel ödev ve sorumluluklar yönüyle bireyleri özendirmek.
- Örgütlerde, başarı değerlendirme ve buna bağlı olarak terfi, ödüllendirme sistemleri ile geri bildirim sağlama.

Kuramın örgütlerdeki etkinliği nedeniyle, Atkinson ve Feather, başarı güdüsünün örgütlerin yönetiminde uygulanabilirliği açısından daha somut bir model geliştirmişlerdir. Bu düşünürlere göre, bireysel başarıyı etkileyen faktörler şunlardır (Eren, 1998:424):

- Başarısızlıktan kaçma ve başarıya ulaşma arzusu,
- Belirli koşullarda başarılı ve başarısız olma olasılıkları,
- Başarıya özendiren etmenlere verilen değer ve başarısız olmanın olumsuz sonuçlarına verilen değer.

4.6. Vroom'un Beklenti (Ümit) Kuramı

Vroom'un güdüleme modelinde üç ana kavram vardır. Bunlar; beklenti, araçsallık ve çekiciliktir. Bu üç kavram, güdülenme modeli olarak şu şekilde açıklanabilir: Bireylerin belirli düzeyde gösterdiği çaba sonucu başarıya ulaşacağı inancı ''beklenti''; bu başarıyı ikinci derecede başarılar için ön şart görmesi ''araçsallık''; hem birinci hem de ikinci derece ödülleri arzu etmesi ''çekicilik'' düzeyi olarak kabul edilir. Vroom'un modeli, bireyin neyi güdülediğinden çok, güdülemenin kavramsal belirleyicileri üzerinde durur. Bireylerin davranış seçimlerini nasıl yaptıklarını, yani kişinin amaçlarıyla işteki davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışır (Yüksel, 2004:143).

Bu örgütsel davranışların nedenleri ile ilgili bazı bilimsel varsayımlar geliştirilmiştir. Bu varsayımlar (Eren, 1998:431-432):

1. varsayım; bir davranışın ortaya çıkmasına neden olan faktörler, bireyin kendi kişisel özellikleri ve çevresel koşulların birlikte etkisi ile şekillenir ve yönlendirilir.

2. varsayım; her insan diğerlerinden farklı ihtiyaç, arzu ve amaçlara sahiptirler; aynı şekilde, bireylerin ödül algıları da değişkendir.

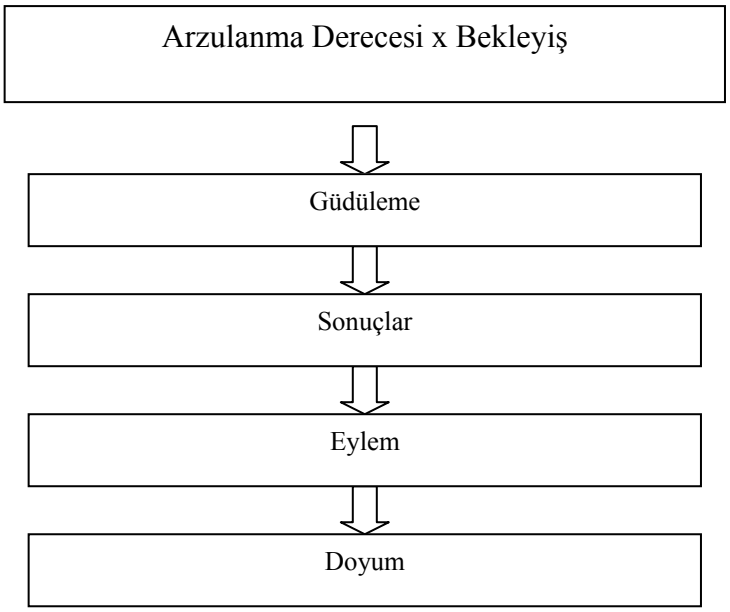
3. varsayım; insanları arzuladıkları ödüllere ulaştıracak alternatif davranış biçimleri arasından, kendi algılarına göre seçim yaptıklarıdır.

Bu varsayımlar ışığında ümit kuramının temellerini şu şekilde özetleyebiliriz (Eren, 1998:433):

- Birey göstereceği çabanın onu bazı ödüllere götüreceğine büyük oranda inanmalıdır.
- Birey, başarı sonunda kendine verilecek ödülü arzulamalıdır.
- Birey, kendinden beklenen başarıyı gerçekleştirebileceğine inanmalıdır.

Bu kuramda başarı, büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur; ancak birey kendisine verilecek ödülleri arzulamalıdır ve göstereceği çabanın da kendinden beklenen başarıya ulaştıracağına inanmalıdır (Eren, 1998:433). Kısaca, bireylerin örgüt içindeki ödüllere değer vermesi, başarılı olması ve

güdülenmesi, onun örgüt içindeki motivatörlere bakış açısı ve onun hayatındaki yeri ve önemi ile ilgilidir; yani bir örgütteki başarıya yöneltecek faktörler kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Beklenti (ümit) güdülenme modeli, şu şekilde şematize edilmiştir:



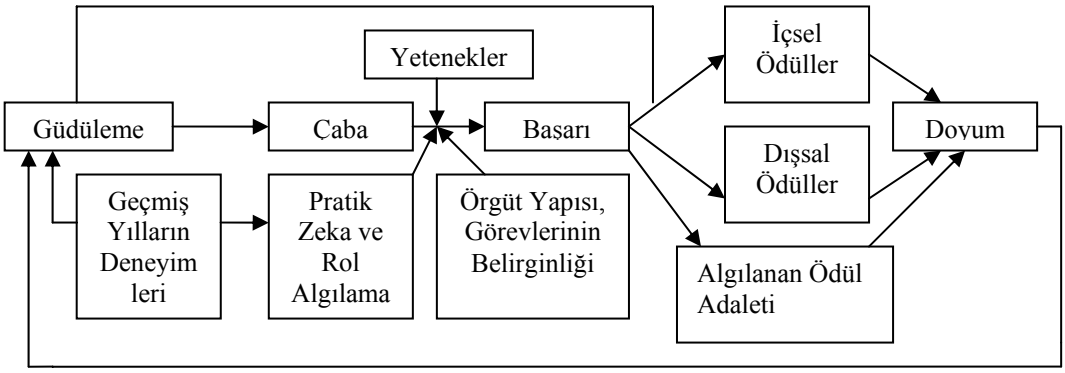
Şekil- 6: Bekleyiş Modelinin Şeması
Kaynak: Davis, 1984:80.

4.7. Porter / Lawler Başarı -Tatmin Beklentisi Kuramı

Lawler ve Porter isimli düşünürler, Vroom'un ümit kuramına onu güçlendirici bazı katkılarda bulunmuşlardır. Bu katkılardan birincisi, kişinin kendi başarısını değerlendirmesine bağlı olarak ortaya çıkan ve onun nihai doyumunu etkileyen ödüllendirme adaletine ilişkindir. İkinci katkı ise; örgütlerde işgörenin beklenen davranış gücünü azaltan rol çatışmalarının olduğunu, bunun da çaba ve başarıları olumsuz biçimde etkilediğini ileri sürmektedir. Bu kuramda yüksek başarının, yüksek doyumluluk verebilmesi için, işgörenlerin beklentileri ile verilecek ödül arasında dengenin olması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekir

(Eren, 1998:439). Yani; işgörenler ödüllerin karşılaştırılabilir ve eşit olduğuna inanırlarsa tatmin bulurlar.

Modelde çok önemli bir diğer nokta da, başarıdan sonra ne olacağıdır. Başarıdan sonra ulaşılan ödüller ve bu ödüllerin çalışanlarca algılanma şekli tatmin düzeyini belirler. Bu noktada şu önemlidir: Klasik düşünce olan, tatminin başarıya ulaştıracağı anlayışı yerine; başarı tatmine ulaştırır sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle örgüt yönetimleri, başarı-ödül-tatmin ilişkisini iyi kurabilmeli ve çalışanların motivasyon ve verim süreçlerini, bireysel ve örgüt amaçlarına uygun olarak yöneltebilmelidirler (Yüksel, 2004:144). Lawler ve Porter'in geliştirdiği geliştirilmiş ümit kuramını şu şekilde şematize edebiliriz.



Şekil- 7: Lawler – Porter'in Ümit Kuramının Şematik Açıklaması
Kaynak: Eren, 1998:439.

4.8. Pekiştirme (Şartlanma) Kuramları

Pavlov ve Skinner adlı düşünürler, hayvanlar üzerinde yaptıkları araştırma ve incelemelerde, belirli bir davranışın sonucunda eğer organizma haz duymuşsa davranışı tekrar edecek; acı duymuşsa davranışı bir daha göstermeyecek sonucuna varmışlardır. Yani; ödüllendirme ve cezalandırma bir faaliyete bağlı olarak ortaya çıkacaktır. Bu faaliyetlerden organizma, sonucundan memnun olduğu davranışı tekrar etmek isteyecek; böylece tekrar edilen davranış iyice öğrenilmiş ve pekiştirilmiş olacaktır (Eren, 1998:442).

İnsanların davranışlarını yönlendirmesi, çevresel tepkilere bağlıdır. Eğer davranışlar çevre tarafından kabul görüyor ve ödüllendiriliyorsa, bu davranışlar tekrar ediliyor ve pekiştiriliyor; davranışlar çevre tarafından kabul görmüyor, hatta cezalandırılıyorsa, davranış tekrarlanmıyor ve bu şekilde yok oluyordur. O halde belirli bir istendik davranışın ortaya çıkarılmasında ve pekiştirilmesinde, olumlu pekiştireç, olumsuz pekiştireç, son verme ve cezalandırma gibi yöntemler kullanılabilir (Yüksel, 2004:146).

a) Olumlu pekiştirme: Olumlu pekiştirme, istendik bir davranışı yapan bireyin, bu davranışını devam ettirmesi için teşvik edilmesidir. Olumlu pekiştirme aracı olarak genellikle ödüller kullanılmaktadır (Eren, 1998:442). Bunlar, yaptığı işten gurur duyma, zevk alma, başarısının taktir edilmesi ve prestij gibi içsel ödüller olabileceği gibi; prim, ikramiye, zam, terfi gibi dışsal ödül ve pekiştireçler de olabilir. Pekiştireçlerin bireyler üzerindeki etkileri değişkendir. Bir kimse için ödül sayılabilecek bir pekiştireç, bir başkası için ödül olmayabilir. Örgütlerdeki yönetimler bu konuda, maksimum pekiştirici sonuçları sağlayabilecek ödül sistemini geliştirebilmek için, bireyleri güdülemesi istenilen ödüller ile başarılar arasındaki bağı iyi kurmalı ve bireyleri, örgüt amaçlarına uygun davranışlarına yönelik olarak ödüllendirmeli ve davranışlarını pekiştirmelidirler (Yüksel, 2004:146).

b) Olumsuz pekiştirme: Olumsuz pekiştirme, birey tarafından yapılmış veya denenmiş bir davranış ya da tutumu önlemek ve onu istendik davranışa yöneltmek için başvurulan tedbirleri içerir. Bu noktada önemli olan, bireyin benimsediği veya gerçekleştirdiği davranışın, yönetimce istenmeyen bir tutum olarak ortaya çıkmasıdır (Eren, 1998:443). Bunu hisseden birey, aynı davranışı tekrar etmekten kaçınacaktır. Örneğin, işe geç kalan bireye, yönetici bu davranışını eleştirdiğini fark ettirirse, eleştiriden kaçınmak için davranışından vazgeçecektir. Olumlu ve olumsuz pekiştirmede amaç aynıdır. Fark, olumlu pekiştirmede, bireyin çevre ve örgütçe benimsenen davranışları pekiştirilip, devamlılığı sağlanmaya çalışılırken; olumsuz pekiştirmede çevre tarafından benimsenmeyen davranışları azaltmak ve doğru olana yöneltmek amacıyla yapılır. Sonuçta, her ikisinde de aynı davranış pekiştirilmektedir (Yüksel, 2004:147).

c) Son verme: Bir davranışı ortadan kaldırmak için veya ortaya çıkışını yok etmek için alınan tedbirleri içerir. Böylece yapılmış olan, fakat istenmeyen davranış bir daha yapılmayacak ve pekişmesi engellenmiş olacaktır (Eren, 1998:443). Bu süreç, bir ceza uygulaması ile değil, bireyin aynı davranışı sürdürmesi sonucu, geleceğe ilişkin beklentilerinin örgütçe karşılanmayacağının algılanması ile oluşur (Yüksel, 2004:147).

d) Cezalandırma: Bu şartlandırma ve pekiştirme süreci, istenmeyen bir davranışı ortadan kaldırmak, bireyi cezalandırmaktır. Cezalandırılan işgörenler, istenmedik davranışlarını tekrar etmeyecek, terk edeceklerdir (Eren, 1998:444). Ceza, güdüleyici olmaktan çok, moral bozukluklarına yol açtığından; cezalandırma istenmeyen davranışı ortadan kaldırmasına rağmen, istendik davranışa yöneltmemektedir (Yüksel, 2004:147).

Pekiştirme modelinde sözü edilen dört yöntemin amacının istendik davranış ortaya çıkarma ve devam ettirme olduğu açıktır. Kuram ile ilgili uygulamalarda, bu yöntemleri kullanırken olumludan olumsuza doğru bir sıra izlemek gerekir. Yani örgütlerdeki bireyleri, örgütsel amaçlara yönelik davranışlara yöneltilirken, sırasıyla basamaksal olarak olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, son verme ve cezalandırma yöntemlerinin kullanılması etkili olacaktır. Bu yöntemlerin, yerine göre aynı anda birden fazlasının kullanılması veya sıralamasının değişmesi olanaklıdır.

4.9. Eşitlik (Denkserlik) Kuramı

J. Stacy Adams adlı düşünür, A.B.D.'nin General Elektrik işletmesinde güdülenme konusunda bazı araştırma ve deneylerde bulunarak, çalışanlar için bir teşvik aracı olan ödüllendirmede asıl önemli olanın ödül adaleti olduğunu tespit etmiştir. Adams incelemelerinde, bireylerin kendilerine verilen ödüllerle başkalarına verilen ödüller arasında karşılaştırma yaptıklarını ve kendileri ile aynı başarıyı gösteren kimselere göre ödülün eşitlik seviyesini tespit etmeye çalıştığını belirlemiştir (Eren, 1998:440).

Kurama göre, insanların çalışmaları sonucu, elde ettikleri değerler hakkında sahip oldukları adalet ve eşitlik duyguları, onları daha sonraki çalışmaları için güdüleyebilir; buna karşılık eşitsizlik duyguları da güdülemeyi engelleyebilir. Bu durum şu şekilde ifadelendirilebilir:

$$\frac{\text{Ahmet'e Verilen Ödüller}}{\text{Ahmet'in Sunduğu Girdiler(Değerler)}} = \frac{\text{Mehmet'e Verilen Ödüller}}{\text{Mehmet'in Sunduğu Girdiler(Değerler)}}$$

Adams'ın Eşitlik Kuramı
Kaynak: Eren, 1998:440.

Bu dengenin sağlanması bireyleri, ödüllerin çekiciliği ve adil olması ile güdülemesi beklenir. Eğer çalışmaya, emeğe göre gerçekten denk bir dağılım varsa, çalışanlar memnun kalacak ve mevcut durumlarını devam ettirmek için ya da çalışmasına göre, daha fazla denk ödülle çalıştırılanın seviyesine ulaşmak ve yine çalışmasına denk ödülü alacağını bildiği için güdülenir. Tersi durumunda ise, eğer denklik yoksa, birey mevcut güdülenmişlik düzeyini de yitirecek; birey kendi girdilerini azalttığı gibi, değişik faaliyetlerle, diğer çalışanların da girdilerini ve ödüllerini azaltma yoluna gidebilecektir (Eren, 1998:440; Onaran, 1981:195).

Bu adalet anlayışında girdi-çıktılar, bireylere göre farklı algılanmaktadır. Yaş, cinsiyet, eğitim, sosyal statü, örgütsel mevki, nitelikler, bireyin çalışma miktarı gibi değişkenler bireylerin başlıca girdileridir. Başlıca çıktılar ise, ücret, statü, terfi gibi ödüllerdir. Bu girdi ve çıktılar arası adalet anlayışı, tamamen bireyin şahsi algısına bağlıdır. Bu algılama başkalarından farklı olabilir. Birey, kendisi ile diğer çalışma arkadaşları arasında eşitliğin ve denkliğin sağlandığına inanırsa tatmin olur; eşitsizlik olduğuna inanırsa tatminsizlik doğar (Yüksel, 2004:150) ve genellikle şu süreçlerden birini ya da birkaçını yaşarlar (Robbins, 1994:58):

- Kendilerinin veya diğerlerinin örgüte katkılarına ve ödüllerine farklı anlamlar verme.
- Diğerlerinin katkılarını ya da aldıkları ödülleri değiştirmeleri için teşvik edici davranışta bulunma.
- Kendi katkı ve ödüllerini değiştirecek şekilde davranma.
- Farklı bir karşılaştırma noktası seçme.

- İş bırakma.

Özetle, bu kuramda yüksek başarının yüksek doyum sağlayabilmesi için, işgörenlerin beklentileri ile ödülleri arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekir.

4.10. Amaç Kuramı

Amaç kuramı 1968 yılında Edwin Locke tarafından geliştirilmiştir. Amaç kuramına göre, davranışların temel nedeni bireylerin bilinçli amaç ve niyetleridir. Amaçlar insan düşüncesinin rehberi niteliğindedir. Bireyler duygu ve arzularını karşılamak için amaçlarına yönelirler. Kişiler bir şeyi yapmaya başladıklarında amaçlarına ulaşana kadar çabalama eğilimindedirler. Örgüt açısından ise amaçlar, örgütçe konulan ve örgütün ulaşmayı arzuladığı konumdur. Örgütler belirli miktar ve kalitede mal üretimi, düşük maliyet, düşük devamsızlık, yüksek işgören tatmini, belirli bir başarı düzeyine ulaşma gibi çeşitli amaçlar saptayabilir. Örgütlerin bu amaçlarına ulaşmalarında, çalışanlarının amaçlarıyla aynı doğrultuda ve çalışanların örgüt amaçlarıyla özdeşleşmesini sağlarsa amaçlarına ulaşmış olur; yani örgütsel amaçlar bireysel amaçlar haline dönüştürülmeli, amaç birliği sağlanmalıdır (Yüksel, 2004:152).

Bu noktadan hareketle Locke ve arkadaşları, bireysel amaçların nitelikleri üzerinde durmuşlar ve bu amaçların iş başarımındaki rollerini şu şekilde tespit etmişlerdir (Eren, 1998:425-426):

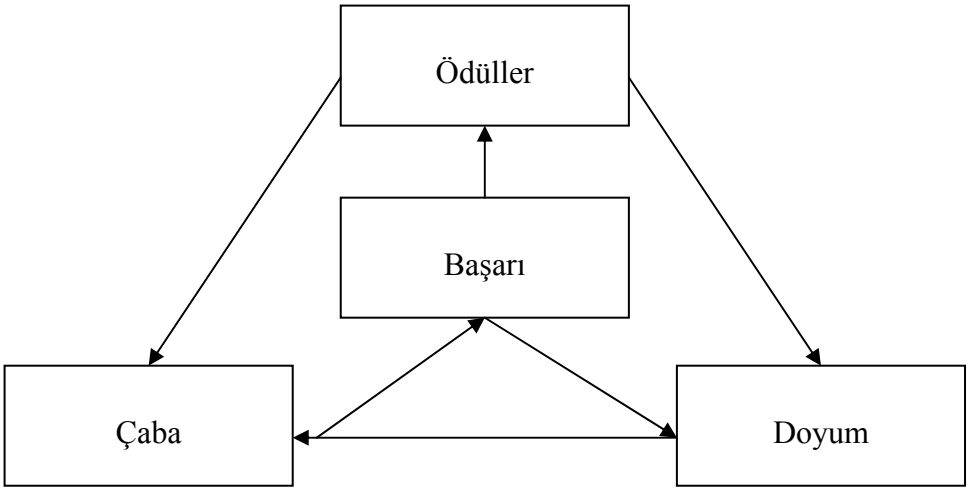
- Bireyce belirlenen amacın açık-seçik olması iş başarısını artırmaktadır.
- Bireyce belirlenen amaçların kolay başarılabilecek cinsten olması, onun işyerinde daha arzulu ve hırslı çalışmasını gerektirecek ve başarıyı artıracaktır.
- Bireysel amaçların örgütsel amaçlar, koşullar ve ortam ile çatışma derecesi başarıyı, olumlu ya da olumsuz olarak etkileyecektir.

Başarı güdüsü kuramında, diğer bir nokta da şudur: Çalışanların başarma isteği yüksek ise, o kişinin istekliliği ile, örgütün yüksek güdülenme isteyen amaçları

örtüşür. Kişi başarıyı elde ettikçe ve şirket amaca ulaştıkça, her iki faktörün de ulaşacağı nokta (çalışan başarı güdüsü-örgütün amacı) değişir ve yükselir ve bu şekilde bir adepte süreci devam edip gider. Başarı güdüsü düşük olan kişi ise; şirketin yüksek ideallerine ulaşmak gibi bir isteği hiçbir zaman içinde hissedemeyecek ve örgüt amaçları ilerledikçe, onun başarı güdüsü daha da geride kalacak, artık şirket amaçları onun için ulaşılamayacak bir nokta haline gelecek ve kendisini tamamen boşlayacaktır. Kısaca önemli olan, çalışanlarda örgüt amaçlarına ulaşmayı sağlayacak yüksek başarı güdüsü oluşturmaktır (Onaran, 1981:202).

4.11. Cranny ve Smith'in Basitleştirilmiş Süreç Modeli

Cranny ve Smith isimli düşünürler, ümit kuramından etkilenerek bir model geliştirmeye çalışmışlardır. Bu modele göre, ödüllendirme yalnız başına başarıyı etkilemeyemez, başarıyı doğrudan etkileyen unsur ancak çabadır. Kuşkusuz çaba ödüllerden etkilenmekte ve ödüller doyum sağladığı oranda başarıyı etkilemektedir. Bu nedenle sadece ödüllendirme değil, çalışkan, becerikli, tecrübeli çalışanların çabaları başarıda önemli bir rol alır. Düşünürler bu fikirlerden hareketle; ödül, doyum, çaba ve başarı ilişkisini ortaya koyan şu şekilde bir model geliştirmişlerdir (Eren, 1998:441-442):



Şekil- 8: Cranny – Smith'in Süreç Modeli
Kaynak: Eren, 1998:441.

4.12. Atıf Kuramları

Atıf (attribution), bireyin algılamada bilişsel bir süreç geliştirmesidir. Son yıllarda, işe ilişkin güdülenmenin açıklanmasında atıf kuramları önemli bir yer tutmaya başlamıştır. Diğer güdüleme kuramlarından farklı olarak atıf kuramlarında ele alınan konu, kişiler arası ilişkiler ve kişisel algılama arasındaki ilişkilerdir. Birkaç tane atıf kuramı vardır. Bunların ortak özellikleri şöyle sıralanabilir:

- Birey, yaşantısını anlamlı kılmak uğraşındadır.
- İnsanların davranışlarını açıklamak için iç ya da dış nedenlere atıflarda bulunulur.
- Bu atıfta bulunma büyük ölçüde mantıksaldır.

Özetle ifade edilecek olursa, atıf kuramının bu çeşitli boyutları, insan davranışlarının karmaşıklığını ve algılamanın insan davranışlarını anlama ve açıklamada önemli bir boyut oluşturduğudur. Bu nedenle mesela; başarı ve başarısızlık algılaması olayın içindeki birey ve bireyi gözleyen kişi tarafından farklı algılanmaktadır. Örneğin, bir öğrenci sınavda A almasını kendi yetenek ve çabasına atfedecekken, öğretim üyesi de kendi öğretim başarısının bu konuda etkin olduğunu düşünecektir. Tersi durumda, öğrenci F aldığında ise; öğrenci sınıfın kalabalığı, öğretmenin yetersizliği gibi sebeplere bağlayacakken, öğretim üyesi de öğrencinin tembelliğine bağlayabilecektir (Yüksel, 2004:155-157).

Örnekte olduğu gibi örgütlerde de çalışanlar ve yönetim arası algılama farklılıkları olacaktır. Bu nedenle, örgütlerde bireyleri güdüleme konusunda, iş doyumu konusunda, verim konusunda etkin olarak yönlendirebilmek için, yönetimlerin olaylara işgören gözüyle bakmayı bilmesi ve bu algılama süreçlerindeki bireysel farklılıkları göz önünde bulundurması gerekir.

B. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, Türkiye'de ve yabancı ülkelerde, iş doyumu ile ilgili yapılan araştırmalardan kaynak taraması ile ulaşılabilenler özetlenmiştir. Sadece öğretmenlerin iş doyumu değil, genel manada iş doyumu ile ilişkili tüm araştırmalara atıf yapılmıştır.

1. Türkiye'de Yapılan Bazı Araştırmalar

''Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi'' adlı araştırmasında Demir (2001:79-80), şu sonuçlara ulaşmıştır:

- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, ''cinsiyet'' değişkeni yönüyle önemli bir farklılık göstermemektedir.

- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, ''görev yeri'' değişkeni (ilçe – köy) yönüyle karşılaştırıldığında; iletişim, hizmet içi eğitim, terfi, meslek saygınlığı, kutsallığı ve ahlaka uygunluğu, ödül, fiziki koşullar ve işin niteliği boyutlarında önemli farklılıklar tespit edilmiştir.

- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, ''mezuniyet alanı'' değişkeni (sınıf öğretmenliği bölümü mezunu olan ve olmayan) yönüyle karşılaştırıldığında, okul, çevre-aile ilişkileri ve fiziksel koşullar boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, ''yaş'' değişkeni yönüyle karşılaştırıldığında, 21-30 yaş ile 41-daha fazla yaş grubu öğretmenler arasında, iletişim ve mesleğin saygınlığı, kutsallığı, ahlaka uygunluğu boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, ''kıdem'' değişkeni yönüyle karşılaştırıldığında, 1-5 ve 15-daha fazla yıl kıdem grupları arasında iletişim faktörü; 1-5 ve 11-15 yıl kıdem grupları arasında fiziki koşullar yönüyle anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, ‘‘eğitim durumu’’ değişkeni yönüyle karşılaştırıldığında; eğitim enstitüsü-fakülte ve yüksek okul eğitim durumu grupları arasında, iletişim faktörü; eğitim enstitüsü-fakülte ve eğitim enstitüsü-yüksek okul eğitim durumu grupları arasında, terfi faktörü; yüksek okul ve fakülte eğitim durumu grupları arasında, mesleğin saygınlığı, kutsallığı, ahlaka uygunluğu boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Koçak (2002:101), ‘‘İlköğretim Okullarında Öğretmen Motivasyonuna İlişkin Bir Araştırma’’ isimli çalışmasında sonuç olarak, öğretmenleri motive edici faktörleri şu şekilde tespit etmiştir:

l- İş güvenliği,

2- Takdir edilmek (açık, gizli),

3- Kendini geliştirmek,

4- Öğrencilere bir şeyler verebilmek, onların öğrendiğini, iyi yerlere geldiklerini görmek,

5- Çalışma şartları,

6- Statü,

7- Meslek sevgisi,

8- Çocukları / öğrencileri sevmek,

9- Okul içi ilişkiler, iletişim, uyum,

10- Ücret,

11- Velilere yardımcı olmak, onlardan saygı görmek,

12- Toplumsal bir görev yapmak,

13- Verimli olduğunu hissetmek,

14- İdarecilerin ideal yaklaşımları,

15- Yetki ve sorumluluk alma,

16- Araç-gereç sağlanması,

17- Öğrenci sayılarının azlığı.

Tan (2003:73-74), ‘‘Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler’’ isimli araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır:

- Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, ‘‘branş’’ değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

- Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, ‘‘yaş’’ ve ‘‘cinsiyet’’değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

- Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, ‘‘hizmet süresi’’ değişkenine göre; 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl gruplarında anlamlı farklılıklar göstermiştir. Kıdem arttıkça, iş doyum düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir.

- Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, ‘‘öğrenim durumu’’ değişkenine göre, lisans ve lisansüstü (master, doktora) öğrenim durumu gruplarında, lisans mezunlarının iş doyum düzeyleri daha fazla çıkmıştır. Yani; öğrenim düzeyi arttıkça iş doyumu düşmektedir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin bireysel değişkenlerinden branş ve cinsiyet değişkenlerinin iş doyumunu etkilemediği; hizmet süresi, yaş, öğrenim durumu değişkenlerinin iş doyumunu etkilediği tespit edilmiştir.

Kartal (1997:93) ‘‘İlköğretim İkinci Kademe Branş Öğretmenlerinin Teftiş – Rehberlik Etkinlikleri Hakkındaki Görüşleri’’ isimli araştırmasında genel olarak şu sonuçlara ulaşmıştır:

- İlköğretim ikinci kademe öğretmenlerinin görüşlerine göre, teftiş – değerlendirme etkinliklerinin, rehberlik ve işbaşında yetiştirme etkinliklerine göre daha çok gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Teftiş ağırlıklı olmaktan ziyade, rehberlik ağırlıklı denetim süreci öğretmeni rahatlatır ve müfettişi istenmeyen adam olmaktan kurtarır.

- Teftiş ve rehberlik hizmetlerinin mevzuatı gereği, teftiş ve rehberlik faaliyetlerinin bir denge içinde yapılması gerekirken, işleyişte teftiş ağırlıklı olması ülkemizde klasikleşen teftiş anlayışının bir sonucudur. Bu sürecin değiştirilerek, denetim sürecinde, öğretmenleri rehberlik ve iş başında yetiştirme etkinlikleri yönüyle daha fazla yönelterek, denetimin fonksiyonel ve güdüleyici olması beklenebilir.

Gençer (2002:93-94), ‘‘Öğretmenlerin İş Doyumu İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler’’ isimli araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır:

- Öğretmenlerin iş doyumu gerçekleşme düzeyi ile, mesleki tükenmişlik düzeyi arasında ters yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça, iş doyum gerçekleşme düzeyi azalmaktadır.

- Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu gerçekleşme düzeyi ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasında ters yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça, iş doyumu gerçekleşme düzeyi azalmakta; iş doyumu gerçekleşme düzeyi arttıkça da, mesleki tükenmişlik düzeyi azalmaktadır.

- Branş öğretmenlerinin iş doyumu gerçekleşme düzeyi ile, mesleki tükenmişlik düzeyi arasında ters yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, branş öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça, iş doyumu gerçekleşme düzeyi azalmakta; iş doyumu gerçekleşme düzeyi arttıkça da, mesleki tükenmişlik düzeyi azalmaktadır.

- Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu beklenti düzeyleri ile iş doyumu gerçekleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır. Buna göre sınıf öğretmenlerinin iş doyumu beklenti düzeyleri yüksek iken, iş doyumu gerçekleşme düzeyleri istenilen düzeyde değildir.

- Branş öğretmenlerinin iş doyumu beklenti düzeyleri ile iş doyumu gerçekleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır. Buna göre branş öğretmenlerinin iş doyumu beklenti düzeyleri yüksek iken, iş doyumu gerçekleşme düzeyleri istenilen düzeyde değildir.

- Öğretmenlerin hizmet süreleri ile mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

- Branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır. Buna göre, sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi, branş öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyine göre daha azdır.

Ağan (2002:57-60), ‘‘Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerinde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması’’ isimli araştırmasında şu bulgulara ulaşmıştır:

- Ücret değişkenine göre yapılan istatistiksel analizlerde, iş doyumu en yüksek grup, en yüksek ücreti alan öğretmenler olmuştur.

- Öğretmenlerin çalıştıkları kurumun statüsüne göre, iş doyumu alt boyutlarının karşılaştırılması sonucu; aktivite, güvence, sosyal hizmet, otorite boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Genel manada ise; devlet okullarında çalışan öğretmenlerin, tüm alt boyutlarda, diğerlerine göre daha düşük doyuma sahip oldukları görülmüştür.

- Yaş, cinsiyet, medeni hal, kıdem, aynı kurumda çalışılan yıl sayısı ve mezun olunan kurum değişkenlerine göre, iş doyumu açısından anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

Yüksel (2001:155), ‘‘Bilgisayar İşletmelerinin Öznel Yorgunluk Belirtileri İle İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi’’ isimli çalışmasında; yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyine göre iş doyumu ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir ayrım bulunmaz iken, kadro statüleri arasında önemli bir ayrım görülmüştür, sonucuna varmıştır.

Ataklı (1999:11), ‘‘Öğretmenlerde Stres ve İş Memnuniyeti’’ isimli çalışmasında; maaşın yaşam standartlarına uygun olmaması, eğitim programlarının sık değişmesi, öğretmenlik mesleğinin toplumdaki değerinin azlığı, malzeme yetersizliği, ailenin destek olmaması öğretmenlerde stres oluşturan kaynakların başında gelmektedir, sonucuna ulaşmıştır.

Sarpkaya (2000:121-123), ‘‘Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu’’ isimli çalışmasında şu sonuçlara ulaşmıştır:

- Genel olarak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri düşüktür.

- İş doyumu boyutları açısından, öğretmenlerin iş doyumlarının en düşük olduğu boyut, ‘‘maaş’’; en yüksek olduğu boyut, ‘‘öğretmenlerin ilişkileri’’ boyutudur.

- Öğretmenlerin iş doyumları, kişisel değişkenlerden yalnızca okul ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermekte olup, kadınlarda erkeklere göre daha düşüktür. Öğretmenlerin iş doyumları, kişisel değişkenlerden ‘‘eğitim, kıdem, branş, medeni durum ve yaşa’’ göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen), tarafından 2004 yılında, 81 ilde ve 9790 öğretmen üzerinde yapılan ‘‘Öğretmen Sorunları Araştırması’’ndan alınan bazı örnek anket sonuçları şöyledir:

- Öğretmenlere yöneltilen ‘‘MEB öğretmenliğe gereken değeri vermektedir’’ ifadesine öğretmenlerin, % 90.7’si hayır; % 9.3’ü evet cevabını vermiştir.

- Öğretmenlere yöneltilen ‘‘ Toplumumuzun öğretmene verdiği değer yeterlidir’’ ifadesine öğretmenlerin, % 88.9’u hayır; % 11.1’i evet cevabını vermiştir.

- Öğretmenlere yöneltilen ‘‘Kitle iletişim araçları öğretmenlik mesleğine gereken değeri vermektedir’’ ifadesine öğretmenlerin, % 87.5’i hayır; % 12.5’i evet cevabını vermiştir.

- Öğretmenlere yöneltilen ‘‘Mesleğimden beklediğim iş doyumuna ulaştım’’ ifadesine öğretmenlerin, % 74.8’i hayır; % 25.2’si evet cevabını vermiştir.

- Öğretmenlere yöneltilen ‘‘Kendi çocuğumun öğretmen olmasını isterim’’ ifadesine öğretmenlerin, % 64.3’ü hayır; % 35.7’si evet cevabını vermiştir.

- Öğretmenlere yöneltilen ‘‘Öğretmenlik mesleği kendi içinde kademeli bir yapıya kavuşturulmalıdır’’ ifadesine öğretmenlerin, % 80.2’si evet; % 19.8’i hayır cevabını vermiştir.

- Öğretmenlere yöneltilen ‘‘Öğretmenlikte kariyer sistemi sınavla kazanılmamalıdır’’ ifadesine öğretmenlerin, % 68.5’i evet; % 31.5’i hayır cevabını vermiştir.

- Öğretmenlere yöneltilen ‘‘Performans değerlendirme sistemine geçilmeli, ücretlendirme performansa göre sağlanmalıdır’’ ifadesine öğretmenlerin, % 77’si evet; % 23’ü hayır cevabını vermiştir.

- Öğretmenlere yöneltilen ‘‘Kazancım ailemin ve kendimin bütün ihtiyaçlarını tümüyle karşılayacak düzeydedir’’ ifadesine öğretmenlerin, % 88.7’si hayır; % 11.3’ü evet cevabını vermiştir.

2. Yurt Dışında Yapılmış Bazı Araştırmalar

‘‘Mesleki Kıdem ve Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma’’ adlı çalışmasında Hickman ve Lynn (1996), kıdem ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi

incelemiştir. Bu araştırma kapsamında, Ohie eyaletinde, yedi okuldan rastgele seçilmiş 238 öğretmen üzerinde yapılan araştırmada; öğretmenlerin iş doyumu ile yaş, kıdem ve cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Aktaran: Tan, 2003:46).

Rudd ve Wiseman (1962), 590 öğretmen arasında iş doyumu ve doyumsuzluğu ile ilgili yaptıkları çalışma sonuçları ve kaynaklarıyla ilgili bulgular belirlediler. Rudd ve Wiseman'in bu bulguları, iş doyumu – doyumsuzluğu ile ilgili bulgulardır. Ana ölçek ilk ve orta okul hocaları arasında ve kadın ile erkek arasında farklılıklara sahiptir. Bu farklılıklar, yaklaşık 91 farklı kategoride toplanır.

Rudd ve Wiseman 1962'de, tam gün çalışan 416 öğretmen arasında yaptığı derinlemesine çalışmayı, dokuz önemli başlıkta topladı:

- Öğretmen ücretleri
- Personel arasındaki zayıf insan ilişkileri
- Okul binası ve ekipman yetersizliği
- Öğretim yükü
- Öğretmen eğitimi
- Geniş sınıflar
- Öğretmenin yetersizlik duygusu hissetmesi
- Daha fazla zamana ihtiyaç olması
- Toplumdaki mesleki statü

Bu konuda yapılan diğer bir çalışma da, 206 tam gün çalışan erkek hocalarda yapılan çalışmadır. Bu çalışma beş önemli başlıkta toplanır (Rudd ve Wiseman, 1962):

- Öğretmen ücreti
- Personel arası zayıf insan ilişkileri
- Okul binası yetersizliği
- Okuldaki mesleki konum
- Öğretmenin yetersizlik duygusu

Bir de 210 tam gün çalışan bayan hocaların ilgi veya doyumsuzluğuna yol açan etkenler, on başlık altında toplanmıştır (Rudd ve Wiseman, 1962):

- Geniş sınıflar
- Bina – ekipman yetersizliği
- Öğretim yükü – öğretmen eğitimi
- Fazla zaman gereksinimi
- Hocanın yetersizlik duygusu
- Personel arası zayıf insan ilişkileri
- Okul organizasyonu ve karara katılma
- Öğretim tekniklerindeki yetersizlik
- Okul organizasyonun gevşek olması

Burada, bayan hocaların erkeklere göre daha doyumsuz olduğu ve her iki grupta da ortak noktaların olduğu görülmektedir.

‘‘İngiliz Akademisyenlerin İş Doyumu’’ adlı araştırmasında Oshagbemi (1996), üniversite öğretim üyelerinin iş doyum düzeylerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Sonuç olarak; iş doyumu en çok öğretmenlerin eğitimsel yönü ile ilgili olup, daha az oranda da öğretmenlerin yaptıkları araştırmalarla ilgilidir. Diğer taraftan öğretim üyelerinin ücret ve terfileri ile ilgili önemli derecede doyumsuz oldukları tespit edilmiştir.

‘‘ Gürcistan Ortaöğretim Kurumlarında, Öğretmenlerin Karara Katılma ve İş Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma’’ adlı çalışmasında Ingrum (1995), öğretmenlerin örgüt kararlarına katılma ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuç olarak; öğretmenlerin ilgi alanları ile karara katılmaları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenler karara katılma aşamasında yönetsel kararlardan çok, ilgi alanları olan teknik ve eğitsel kararlara katılma eğilimindedirler. Örgüt büyüklüğü, kıdem, cinsiyet ve eğitim düzeyi ile, karar katılma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Türkiye’de ve yurt dışında yapılan araştırmalara bakıldığında, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen pek çok faktör olmakla birlikte, bazı faktörlerin daha

etkili olduğu ve ön plana çıktığı açıktır. Öğretmenlerin iş doyumunu etkilemesi düşünülen bireysel değişkenlerin, genel olarak öğretmen iş doyumunda fazla etkili olmadığı söylenebilir. Bu bireysel değişkenlerden en ön plana çıkan değişken, öğretmenlerin hizmet süresi değişkenidir. Diğer taraftan öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen işe bağlı faktörlerden bazılarında yoğunlaşma olmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu; başarı, saygınlık, karara katılma, kendini gerçekleştirme, taktir edilme, bireysel ilişkiler gibi içsel değişkenler (motivasyon sağlayıcı), daha fazla etkilerken; dışsal faktörler (hijyen) ikinci plandadır. Diğer taraftan, öğretmenlerin ihtiyaçlar hiyerarşisine göre daha önce karşılanması gereken temel gereksinimlerine; yani hijyen faktörlere yönelik olarak ciddi seviyede doyumsuzluk yaşadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin genellikle en doyumsuz oldukları boyut ücret iken; en doyumlu oldukları boyut kişiler arası ilişkiler olarak ortaya çıkmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın evren ve örneklemi, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Araştırma Yöntemi

Bu araştırmada betimsel (survey) araştırma yöntemi kullanılmıştır. Survey araştırmalar incelediği alana göre çeşitlenmektedir. Bu araştırma bir okul survey araştırmadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Çorum ili belediye sınırları içindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada sözü edilen okul ve öğretmenlerle ilgili her türlü bilgi, Çorum Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Şubesi'nden edinilmiştir.

Yapılan araştırmada; Çorum il merkezindeki 35 resmi ilköğretim okulunda görev yapan toplam 1155 öğretmen arasından ''küme yöntemi ve random (şans) yöntemi'' ile 550 öğretmen örneklem olarak seçilmiştir.

Evrendeki öğretmenlerin bulunduğu ilköğretim okullarının, il merkezindeki yerlerine göre dağılımı Tablo- 2'de verilmiştir.

Tablo-2: Evrendeki İlköğretim Okullarının Bulundukları Yere Göre Dağılımı

Okulun Bulunduğu Yer	Okul Sayısı
Karakeçeli Mahallesi	1
Ulukavak Mahallesi	7
Bahçelievler Mahallesi	4
Gülabibey Mahallesi	5
Buharaevler Mahallesi	2
Kale Mahallesi	5
Yeniyol Mahallesi	1
Kunduzhan Mahallesi	2
Çöplü Mahallesi	1
Binevler Mahallesi	1
Mimar Sinan Mahallesi	3
Üçtutlar Mahallesi	2
M. Akif Ersoy 13. Sokak	1
Toplam	**35**

Evrendeki ilköğretim okullarındaki sınıf ve branş öğretmenlerine verilen anket sayısı ve bu anketlerden, değerlendirmeye alınan anket sayılarına ilişkin veriler Tablo- 3'te verilmiştir.

Tablo-3: Evrendeki Anket Uygulanan Okullar Listesi ve Anketlerin Okullara ve Branşlara Göre Dağılımı

Okul Adı	Verilen Anket Sayısı		Değerlendirmeye Alınan Anket Sayısı		%
	Sınıf	Branş	Sınıf	Branş	
Bahçelievler İlköğretim O.	27	39	13	13	**39.3**
Çorum Yumurta İ.O.	10	10	9	8	**85**
Dr. Sadık Ahmet İ.O.	15	19	8	8	**47**
Dumlupınar İ.O.	15	19	13	13	**76.4**
İstiklal İ.O.	9	0	7	0	**77.7**
İnkılap İ.O.	7	13	5	8	**65**
Başöğretmen Atatürk İ.O.	14	19	7	7	**42.4**
Ziya Gökalp İ.O.	27	25	14	16	**57.7**
Karşıyaka İ.O.	30	26	7	5	**21.4**
Öğr. Salim Akaydın İ.O.	11	16	6	6	**44.5**
Yunus Emre İ.O.	6	6	3	3	**50**
Y. Kemal Beyatlı İ.O.	12	16	7	7	**50**
80. Yıl Cumhuriyet İ.O.	10	13	4	6	**43.5**
75. Yıl Cumhuriyet İ.O.	10	11	5	5	**47.6**
Y. Sultan Selim İ.O.	22	20	7	6	**31**
Mimar Sinan İ.O.	20	21	9	12	**51.2**
Türkiyem İ.O.	10	13	6	4	**43.5**
YİBO	10	9	5	6	**57.9**
Kocatepe İ.O.	5	5	4	4	**80**
M. Akif Ersoy İ.O.	32	36	19	19	**55.9**
Toprak Sanayii İ.O.	19	18	15	9	**64.8**
Mustafa Kemal P.İ.O.	15	15	10	10	**66.7**
Bekir Aksoy İ.O.	18	25	7	8	**34.9**
Sakarya İ.O.	10	8	4	0	**22.2**
Atatürk İ.O.	11	13	8	13	**87.5**
19 Mayıs İ.O.	10	11	4	2	**28.5**
23 Nisan İ.O.	28	26	9	9	**33.3**
Yıldırım Beyazıt İ.O.	10	13	7	11	**78.2**
Tanyeri İ.O.	11	14	5	5	**40**
Cumhuriyet İ.O.	18	16	13	12	**73.5**
Hürriyet İ.O.	17	17	10	8	**52.9**
Albayrak İ.O.	25	35	13	19	**53.3**
Zafer İ.O.	10	12	4	7	**50**
Gazipaşa İ.O.	16	18	5	4	**26.5**
Kale İ.O.	8	11	3	2	**26.3**
TOPLAM: 35 Okul	**528**	**588**	**275**	**275**	**49.3**

Araştırmaya katılan 550 öğretmenin branş, hizmet süresi, öğrenim durumu, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre dağılımı Tablo-4'te verilmiştir.

Tablo-4: Örneklemdeki Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişkenler	Alt Değişkenler	n	%
A. Branş	1. Sınıf Öğretmeni	275	50.0
	2. Branş Öğretmeni	275	50.0
	Toplam	550	100.0
B. Hizmet Süresi	1. 1-5 Yıl	78	14.2
	2. 6-10 Yıl	88	16.0
	3. 11-15 Yıl	90	16.4
	4. 16-20 Yıl	73	13.3
	5. 21-Üstü Yıl	221	40.1
	Toplam	550	100.0
C. Öğrenim Durumu	İki-Üç Yıllık Eğitim Enstitüsü	178	32.4
	Eğitim Yüksekokulu	67	12.2
	Eğitim Fakültesi	201	36.5
	Diğer	104	18.9
	Toplam	550	100.0
D. Cinsiyet	1. Erkek	351	63.8
	2. Kadın	199	36.2
	Toplam	550	100.0
E. Medeni Durum	1. Evli	484	88.0
	2. Bekar	59	10.7
	3. Dul	7	1.3
	Toplam	550	100.0

Araştırmaya katılan 550 öğretmenin yarısı sınıf öğretmeni (%50), diğer yarısı da (%50) branş öğretmenidir. Bu öğretmenlerin beşte ikiden fazlası (%40.2), 21 yıl ve üzerinde hizmet süresine sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenler içerisinde 1-5 yıllık hizmeti olanlar (%14.2) ve 16-20 yıllık hizmeti olanlar (%13.3), diğer hizmet

yılı kategorilerine giren öğretmenlerden sayıca daha azdır. Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre dağılımları incelendiğinde ise, eğitim fakültesi mezunu olanların çoğunlukta olduğu görülmektedir (%36.5). Ayrıca, iki-üç yıllık eğitim enstitüsü mezunu olanların oranı ise %32.4 olmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenler içerisinde erkeklerin oranı (%63.8), kadın öğretmenlerin oranından (%36.2) daha fazladır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun (%88) evli olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, bekar öğretmenlerin oranı %10.7 olurken, dul olduğunu belirtenlerin oranı ise %1.3 olmuştur.

Veri Toplama Aracı ve Geliştirilmesi

Araştırmada alt problemlerin çözümüne ilişkin veriler, anket uygulaması yoluyla toplanmıştır. Anketin geliştirilmesinde aşağıdaki süreç izlenmiştir:

1. İş doyumu, güdüleme kuramları, öğretmenlik mesleği ile ilgili literatür taranmış ve teorik çerçeve oluşturulmuştur.

2. Alan yazın ve öğretmen görüşleri çerçevesinde, iş doyumunu etkileyen işe bağlı ve bireysel etmenler tespit edilmiş, bu etmenleri ölçmeye yönelik anket soruları hazırlanmıştır.

3. Ölçeğe taslak olarak, Balcı (1985)'nın geliştirdiği ve Tan (2003) tarafından uyarlanarak kullanılan iş doyum anketi alınmıştır. Bu ölçek, araştırmacı tarafından alan yazın ve öğretmen görüşleri çerçevesinde eklenen maddeler ile; Şahin (1999), Demir (2001), Evcimen (1998), Ağan (2002), Gençer (2002), Günbayı (1999), Işıklar (2002) tarafından, araştırmalarında geliştirdikleri ölçeklerden de faydalanılarak oluşturulmuştur.

4. Oluşturulan anket maddelerinin geçerliliği için, ön uygulamadan önce uzman görüşleri alınmış ve anket uzman görüşleri doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir.

5. Hazırlanan 42 sorulu anket, beşli likert tipi ölçeğe dönüştürülerek, Çorum ili Sungurlu ilçesi resmi ilköğretim okullarında görev yapan toplam 128 öğretmene uygulanarak ön denemesi yapılmıştır.

6. Veri toplama aracının yapı geçerliliğinin sağlanabilmesi için faktör analizi (Principal Component Analysis) yapılmıştır. Başlangıçta 42 madde olarak hazırlanan veri toplama aracı, yapılan faktör analizi ve kapsam geçerliliğinin sağlanabilmesi amacıyla başvurulan uzman görüşleri doğrultusunda 7 maddesi atılarak (1. Öge: İş ve Niteliği: 1,2,3,13. maddeler; 3. Öge: Çalışma Şartları: 12. madde; 5. Öge: Ücret: 25. madde; 6. Öge: Yönetim: 32. madde) yeniden düzenlenmiş ve 35 maddeye indirilmiştir. Sonuç olarak, veri toplama aracı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini ölçmeye yönelik 9 alt boyut ve toplam 35 likert tipi sorudan oluşmaktadır: I. Alt Boyut: İş ve Niteliği ‘‘5 soru’’, II. Alt Boyut: İşin Düzeyi ‘‘3 soru’’, III. Alt Boyut: Çalışma Şartları ‘‘4 soru’’, IV. Alt Boyut: Teftiş ‘‘2 soru’’, V. Alt Boyut: Ücret ‘‘4 soru’’, VI. Alt Boyut: Yönetim ‘‘7 soru’’, VII. Alt Boyut: Yükselme Olanakları ‘‘2 soru’’, VIII. Alt Boyut: Okul-Aile İlişkileri ‘‘2 soru’’ ve IX. Alt Boyut: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamı ‘‘6 soru’’ maddesinden oluşmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerinin kişisel özelliklerini değerlendirmeye yönelik ‘‘5 soru’’ yer almaktadır.

7. İlköğretim okulu öğretmenleri, ölçekte yer alan her bir maddeye ilişkin görüşlerini; “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum” “orta düzeyde katılıyorum”, “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” kategorilerinden birisini işaretleyerek belirtmişlerdir.

8. Tablo 5' te ölçek maddelerine ilişkin faktör yükleri ile, Tablo 6’ da öğelerin toplam variyansı açıklama oranları verilmektedir. Ölçeğin 9 faktörü ölçmeye yönelik toplam variyansı açıklama oranı % 68.30’dur ve faktör yük değerleri .31 ile .81 arasında değişmektedir. Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı ise .91'dir. Ölçeğin alt faktörler için Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları ise sırasıyla; 1. Faktör: .79; 2. Faktör: .76; 3. Faktör: .63; 4. Faktör: .76; 5. Faktör: .79; 6. Faktör: .90 ; 7. Faktör: .65; 8. Faktör: .63 ve 9. Faktör: .80 ’dir.

Geliştirilen iş doyum ölçeğine ait boyutlar, maddeler ve faktör yükleri Tablo- 5'te verilmiştir.

Tablo-5: Ölçek Maddeleri ve Faktör Yükleri

ÖĞELER	MADDELER	F.YÜKÜ
1. ÖGE İŞ VE NİTELİĞİ	1	,36
	2	,75
	3	,68
	4	,58
	5	,37
TOPLAM VARİYANSI AÇIKLAMA ORANI		54,78
2. ÖGE İŞİN DÜZEYİ	6	,64
	7	,80
	8	,58
TOPLAM VARİYANSI AÇIKLAMA ORANI		67,60
3. ÖGE ÇALIŞMA ŞARTLARI	9	,35
	10	,31
	11	,61
	12	,67
TOPLAM VARİYANSI AÇIKLAMA ORANI		46,14
4. ÖGE TEFTİŞ	13	,81
	14	,81
TOPLAM VARİYANSI AÇIKLAMA ORANI		81,12
5. ÖGE ÜCRET	15	,58
	16	,71
	17	,58
	18	,62
TOPLAM VARİYANSI AÇIKLAMA ORANI		62,16
6. ÖGE YÖNETİM	19	,47
	20	,40
	21	,77
	22	,72
	23	,73
	24	,63
	25	,69
TOPLAM VARİYANSI AÇIKLAMA ORANI		63,00
7. ÖGE YÜKSELME OLANAKLARI	26	,65
	27	,65
TOPLAM VARİYANSI AÇIKLAMA ORANI		64,61

8. ÖGE OKUL-AİLE İLİŞKİLERİ	28	,69
	29	,69
TOPLAM VARİYANSI AÇIKLAMA ORANI		69,06
9. ÖGE KİŞİLER ARASI İLİŞKİLER VE OKUL ORTAMI	30	,54
	31	,48
	32	,42
	33	,58
	34	,48
	35	,49
TOPLAM VARİYANSI AÇIKLAMA ORANI		49,83
TOPLAM VARİYANSI AÇIKLAMA ORANI (ÖLÇEK)		**68,30**

Geliştirilen iş doyum ölçeğine ait dokuz boyut ve bu boyutların variyans değerleri Tablo- 6'da verilmiştir.

Tablo-6: Ölçeğin Toplam Variyansı Açıklama Oranları

Öğeler	Açıklanan Variyansa Katkısı	Açıklanan Toplam Variyans
1	13,88	13,88
2	9,17	23,05
3	7,95	31,00
4	7,91	38,91
5	7,09	46,00
6	6,01	52,01
7	5,87	57,88
8	5,53	63,41
9	4,89	68,30

Verilerin Toplanması ve Çözümlenmesi

Araştırmada alt problemlerin çözümüne ilişkin veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen ve ön denemesi yapılarak test edilen beşli likert tipi ölçek (öğretmen iş doyum anketi) ile, evrenden alınan örneklem dahilinde toplanmıştır.

Araştırmada, veri toplama aracı ile toplanan verilerin analizinde SPSS programı kullanılmıştır. Toplanan verilerin bilgisayar ortamına aktarılması için

öncelikle, uygun bir veri tabanı oluşturulmuştur. Veriler, bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra, veri tabanı hatalı kodlamaya karşı kontrol edilmiştir. Böylece, araştırmanın sonuçlarını olumsuz etkileyecek hatalı bir kodlamanın olmaması garanti edilmiştir. Kararsızım kararsızım

Verilerin analizinde alt problemlere uygun olarak çözümlemeler yapılmıştır. Bu amaçla, öncelikle, iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarında yer alan maddelere ilişkin olarak aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırası değerleri verilerek, hangi boyutta hangi özelliğin daha ağır bastığı anlaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenini oluşturan iş doyumu boyutlarına ilişkin algıların, öğretmenlerin branş, hizmet süresi, öğrenim durumu, cinsiyet ve medeni durum gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesinde, t-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis-H Testi kullanılmıştır. Branş ve cinsiyet gibi iki alt kategorili bağımsız değişkenlerde t-Testi; hizmet süresi ve öğrenim durumu gibi ikiden fazla alt kategorisi olan bağımsız değişkenlerde ise, Tek Yönlü Varyans Analizi uygulanmıştır. ANOVA sonucunda, gruplar arasında anlamlı farkların bulunması durumunda ise, bu farkların hangi gruplar arasında olduğunu görmek için Tukey-HSD Çoklu Karşılaştırma Testi kullanılmıştır. Analizlerin sonucunda elde edilen verilerin yorumlanmasında, aritmetik ortalama ($\overline{X}$), standart sapma (S) ve anlamlılık değerleri (p) dikkate alınmıştır.

Araştırmada kullanılan bir başka bağımsız değişken ise, öğretmenlerin medeni durumlarıdır. Bu bağımsız değişken: 1) evli, 2) bekar ve 3) dul olmak üzere üç ayrı kategoriden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunu evliler (n=484) oluştururken, bekar (n=59) ve dul (n=7) olduğunu belirten öğretmen sayısının çok az olması nedeniyle, bu bağımsız değişkende, Tek Yönlü Varyans Analizinin parametrik olmayan karşılığı olarak bilinen Kruskal Wallis-H Testi kullanılmış ve yorumlamalarda grupların sıra ortalamaları dikkate alınmıştır. Kruskal Wallis-H Testi sonucunda anlamlı farkların çıkması durumunda ise, bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığı bulmak için grupların ikili kombinasyonları üzerinden Mann Whitney U-testi uygulanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın alt problemleri çözümlenmiş ve bu çözümlemelere dayalı bulgular ve yorumlar verilmiştir.

1. Boyut: İş ve Niteliği

İş doyumu ölçeğinin "iş ve niteliği" boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin veriler, Tablo-7'de verilmiştir.

Tablo-7: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

Maddeler		$\overline{X}$	S	Önem Sırası
1.	Sorumluluk isteyen önemli bir işim var.	4.77	0.61	1
2.	İşimi severek yapıyorum.	4.52	0.78	2
3.	İşimin kazandırdığı kişisel ve mesleki gelişim bana zevk verir.	4.44	0.81	3
4.	Öğretmenlik tam bana göre.	4.21	0.94	5
5.	İşimle ilgili her türlü doküman (plan, vs.) gereklidir ve işimi daha iyi yapmamı sağlar.	4.34	0.89	4

İş doyumu boyutlarından iş ve niteliğine ilişkin veriler incelendiğinde, "M1. Sorumluluk isteyen önemli bir işim var" ifadesine ($\overline{X}$=4.77), en yüksek düzeyde katılımın olduğu görülmektedir. Ayrıca, "M2. İşimi severek yapıyorum" ($\overline{X}$=4.52) ve "M3. İşimin kazandırdığı kişisel ve mesleki gelişim bana zevk verir" ($\overline{X}$=4.44) maddeleri, iş ve niteliği boyutunda yüksek düzeyde doyum göstergesine sahip diğer maddelerdir. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenler açısından, işin sorumluluk

isteyen ve önemli bir iş olması, işi severek ve isteyerek yapma ve işin kazandırdığı gelişim önemli görülmesi gibi özellikler, iş ve niteliği boyutunda iş doyumu sağlamaktadır. Öğretmenlik mesleğinin, mesleğin özelliği gereği severek ve isteyerek yapılması, mesleki ve kişisel gelişime imkan tanıması ve sorumluluk isteyen önemli bir meslek olarak görülmesi, öğretmenlere doyum sağlayabilir. Bu bulgu, mevcut literatür ile de uyumluluk göstermektedir. Çünkü, yapılan işin nitelik açısından önemli ve anlamlı bulunması, önemli bir doyum kaynağıdır.

a- Branş Faktörü:

Alt problem 1-a'da, ilköğretim okullarında ''iş ve niteliği'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı branşa sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''iş ve niteliği''nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''branşa göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 8'de verilmiştir.

Tablo-8: İş ve Niteliğine İlişkin Algıların Branşa Göre t-Testi Sonuçları

Branş	n	$\overline{X}$	s	t	p
1. Sınıf Öğretmeni	275	4.50	.57	1.640	.102
2. Branş Öğretmeni	275	4.42	.54		

Öğretmenlerin iş ve niteliği boyutuna ilişkin iş doyumu algıları, branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t_{(548)}$=1.640, p>.05]. Sınıf öğretmenlerinin iş ve niteliğine ilişkin algı puanlarının ortalaması ($\overline{X}$=4.50), branş öğretmenlerine oranla ($\overline{X}$=4.42) daha yüksek çıkmasına karşın, bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Her iki grup da, iş ve niteliğine ilişkin büyük ölçüde iş doyumu sağladığını belirtmiştir. Öğretmenlerin iş ve niteliği boyutuna ilişkin algılarının yüksek çıkması doğaldır; çünkü öğretmenlik Locke (1976:1319)'nin belirttiği, ''işin yetenekleri, becerileri kullanmaya uygun olması, öğrenmeye olanaklı olması, yaratıcılığa, değişikliğe, sorumluluğa açık olması, demokratik denetimin olması,

değişik düşünce, beceri ve tutum zenginliğine sahip olması, bilişsel buluşlara, yeniliklere açık olması, sorun çözmeye dayanması'' gibi özellikleri taşıyan bir meslektir. Her branşın öğretmeni, kendi yetenek ve becerilerine yönelik branş seçtiği veya branşına özel olarak kendini zamanla yetiştirdiği için, ''iş ve niteliği'' yönüyle branşlar arası anlamlı bir farklılık olmamıştır. Bu bulgu, literatürdeki bazı araştırma bulguları ile de uyumludur. Örneğin; Tan'ın (2003:73-74) yaptığı, ''Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler'' isimli araştırmasında ulaşılan sonuçlardan biri şudur:

- Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, ''branş'' değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

b- Hizmet Süresi Faktörü:

Alt problem 1-b'de, ilköğretim okullarında ''iş ve niteliği'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı hizmet sürelerine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''iş ve niteliği''nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''hizmet süresine göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 9 ve Tablo-10'da verilmiştir.

Tablo-9: İş ve Niteliğine İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark (Tukey)
Gruplar Arası	3.008	4	.752	2.447	.045	1-4 1-5
Gruplar İçi	167.480	545	.307			
Toplam	170.487	549				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş ve niteliğine ilişkin doyum algıları, hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F_{(4-545)}$=2.447, p<.05]. Hizmet süresi değişkeni, öğretmenlerin iş doyumu boyutlarından iş ve niteliğine ilişkin

algılarını etkilemiştir. Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla, Tukey-HSD çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır.

Tablo-10: İş ve Niteliğine İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri

Hizmet Süresi	n	$\overline{X}$	s
1. 1-5 yıl	78	4.29	.54
2. 6-10 yıl	88	4.46	.51
3. 11-15 yıl	90	4.43	.50
4. 16-20 yıl	73	4.52	.57
5. 21 yıl ve üzeri	221	4.50	.59
Toplam	550	4.46	.56

İş ve niteliğine ilişkin algıların betimsel verileri incelendiğinde, bu boyutta en düşük algı puanı ortalamasının 1-5 yıllık öğretmenlerde ($\overline{X}$=4.29), en yüksek algı puanı ortalamasının ise, 16-20 yıllık ($\overline{X}$=4.52) öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Ayrıca, 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş ve niteliğine ilişkin algıları da diğer öğretmenlere oranla daha olumludur ($\overline{X}$=4.50). Buna göre, meslekte hizmet yılı yükseldikçe, öğretmenlerin iş ve niteliğini doyum sağlayıcı bulma düzeyleri artmaktadır. Meslekte hizmet yılı daha fazla olan öğretmenler, iş ve niteliğini daha yüksek düzeyde doyum sağlayıcı bir etken olarak görmektedirler. Bunun nedeni, iş ve niteliği boyutunda doyum sebebi olan ‘‘işin yetenekleri, becerileri kullanmaya uygun olması’’ faktörünün genç öğretmenlerde yeterli seviyeye ulaşmamış olması; işleriyle ilgili çok fazla beklentiye girmeleri, yükselme ve farklı iş imkanları elde etme ümitleri, mesleki yeterliliğin düşük olması gibi sayılabilir. Bu bulgu, literatürdeki bazı araştırma bulguları ile de uyumludur. Örneğin, Davis (1984:100), yaşlı çalışanların kazandıkları deneyimlerden dolayı, işlerine uyum sağladıklarını ve buna bağlı olarak iş doyumlarının arttığını ifade etmektedir. Genç çalışanlar ise; yükselme ve diğer iş koşullarıyla ilgili olarak, aşırı bir beklentiye girmeleri nedeniyle, işlerinin ilk yıllarında doyumsuz, daha sonraki dönemlerde daha doyumlu olduklarını belirtmektedir.

c- Öğrenim Durumu Faktörü:

Alt problem 1-c'de, ilköğretim okullarında ''iş ve niteliği'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı öğrenim durumlarına sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''iş ve niteliği''nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''öğrenim durumuna göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 11 ve Tablo- 12'de verilmiştir.

Tablo-11: İş ve Niteliğine İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar Arası	2.243	3	.748	2.427	.065
Gruplar İçi	168.244	546	.308		
Toplam	170.487	549			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, iş ve niteliğinin iş doyumu sağlama düzeyi, öğretmenlerin öğrenim düzeylerine göre farklı değildir [$F_{(3-546)}$=2.427, p>.05]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin iş ve işin niteliğine ilişkin algıları, öğretmenlerin öğrenim düzeylerine göre farklılık göstermemiştir. Bunun nedeni, öğretmenlerin göreve başladığı andan itibaren mezun olunan okulun etkisinden ziyade, mesleki yeterliliğinin ön plana çıkması olabilir.

Tablo-12: İş ve Niteliğine İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Betimsel Verileri

Öğrenim Durumu	n	$\overline{X}$	s
1. İki-Üç Yıllık Eğitim Enstitüsü	178	4.54	.48
2. Eğitim Yüksekokulu	67	4.45	.62
3. Eğitim Fakültesi	201	4.42	.54
4. Diğer	104	4.38	.65
Toplam	550	4.46	.56

İş ve niteliğine ilişkin algıların öğrenim durumuna göre betimsel verileri incelendiğinde, iki-üç yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin algılarının ($\overline{X}$=4.54), diğer öğretmenlerden daha olumlu olduğu görülmektedir. Ancak, aradaki farklar, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgu, literatürdeki bazı araştırma bulguları ile de uyumludur. Örneğin; Sarpkaya' nın (2000:121-123), ''Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu'' isimli çalışmasında ulaştığı sonuçlardan biri de şudur:

- Öğretmenlerin iş doyumları, kişisel değişkenlerden ''eğitim, branş, medeni duruma'' göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

d- Cinsiyet Faktörü:

Alt problem 1-d'de, ilköğretim okullarında ''iş ve niteliği'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı cinsiyetlere sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''iş ve niteliği''nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''cinsiyete göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 13'te verilmiştir.

Tablo-13: İş ve Niteliğine İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\overline{X}$	s	t	p
1. Erkek	351	4.45	.60	.133	.894
2. Kadın	199	4.46	.48		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş ve niteliğine ilişkin algılarında, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yoktur [$t_{(548)}$=.133, p>.05]. Erkek öğretmenlerin bu boyuttaki algı puanlarının ortalaması 4.45 olurken, kadın öğretmenlerde bu değer 4.46 olmuştur. Aradaki fark, istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bulguda, kadın öğretmenlerin doyum algıları 0.01 puan fazla çıkmıştır. Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin 550'de 199 kişi olduğu düşünüldüğünde, sayının eşitlenmesi (275-275) ile doyum puanının yüksek çıkacağı düşünülebilir. Bayanların karekter özelliklerine daha uyumlu olduğu düşünülen insan yetiştirme işi, eğitime gönül

vermiş bayan öğretmenler için daha doyum sağlayıcı olduğu düşünülebilir. Diğer taraftan bu bulgu, literatürdeki bazı araştırma bulguları ile de uyumludur. Örneğin; Demir'in (2001:79-80), ''Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi'' adlı araştırmasında ulaştığı sonuçlardan biri de şudur:

- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, ''cinsiyet'' değişkeni yönüyle önemli bir farklılık göstermemektedir.

e- Medeni Durum Faktörü:

Alt problem 1-e'de, ilköğretim okullarında ''iş ve niteliği'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı medeni durumlara sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''iş ve niteliği''nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''medeni duruma göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 14'te verilmiştir.

Tablo-14: İş ve Niteliğine İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p	Fark
1. Evli	484	287.28	2	25.425	.000	1-2 2-3
2. Bekar	59	178.23				
3. Dul	7	281.14				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş ve niteliğine ilişkin algıları, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [X^2=25.425, p<.05]. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde, evli öğretmenlerin iş ve niteliğine ilişkin algılarının (sıra ort: 287.28), bekar öğretmenlere (sıra ort:178.23) oranla daha olumlu olduğu söylenebilir. Dul öğretmenler ile evli öğretmenlerin iş ve niteliğine ilişkin algıları ise benzer çıkmıştır. Buna göre, evli öğretmenlerin iş ve niteliğini daha

doyum sağlayıcı olarak gördükleri söylenebilir. Bunun nedeni, evli öğretmenlerin ailevi sorumluluk taşıma yönüyle mevcut işlerine sahip çıkma ve kabullenmeleri; diğer taraftan bekar öğretmenlere göre daha kıdemli olmaları, bunun da iş doyumuna olumlu etkisi olarak düşünebiliriz.

2. Boyut: İşin Düzeyi

İş doyumu ölçeğinin "işin düzeyi" boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin veriler, Tablo-15'te verilmiştir.

Tablo-15: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

Maddeler		$\overline{X}$	**S**	**Önem Sırası**
6.	İşimin sağladığı resmi ve sosyal statü beni mutlu eder.	3.90	1.11	1
7.	İşim bana okul içi ve dışında prestij ve saygınlık kazandırmaktadır.	3.56	1.13	2
8.	Toplumca takdir edilen ve saygı duyulan bir mesleğim vardır.	3.48	1.18	3

İş doyumu boyutlarından işin düzeyine ilişkin veriler incelendiğinde, "M6. İşimin sağladığı resmi ve sosyal statü beni mutlu eder" ($\overline{X}$=3.90), "M7. İşim bana okul içi ve dışında prestij ve saygınlık kazandırmaktadır" ($\overline{X}$=3.56) ve "M8. Toplumca takdir edilen ve saygı duyulan bir mesleğim vardır" ($\overline{X}$=3.48) ifadelerine öğretmenlerin büyük ölçüde katıldıkları görülmektedir. İşin düzeyi ile ilgili olarak, öğretmenler açısından işin sağladığı statü ön plana çıkmaktadır. Ayrıca, işin prestij ve saygınlık kazandırması da iş doyumu sağlayan bir etken olarak görülmektedir. Bu bulguda olduğu gibi, öğretmenlerin işin düzeyi (statü) yönüyle doyumlu çıkmaları normaldir; çünkü öğretmenlik mesleğinin eskiden gelen ve devam eden bir saygınlığı

vardır. Saygınlık, Maslow'un İhtiyaçlar Merdiveni'nde üst düzey bir güdüleyici ve ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Bu üst düzey ihtiyacın karşılanmış olması, öğretmenlerin iş doyumunu arttıracağı düşünülebilir.

a- Branş Faktörü:

Alt problem 2-a'da, ilköğretim okullarında ''işin düzeyi'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı branşa sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''işin düzeyi''nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''branşa göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 16'da verilmiştir.

Tablo-16: İşin Düzeyine İlişkin Algıların Branşa Göre t-Testi Sonuçları

Branş	n	$\overline{X}$	s	t	p
1. Sınıf Öğretmeni	275	3.67	.99	.598	.550
2. Branş Öğretmeni	275	3.62	.96		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işin düzeyine ilişkin algılarında, branşa göre anlamlı bir farklılık yoktur [$t_{(548)}$=.598, p>.05]. Sınıf öğretmenlerinin işin düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalaması 3.67 olurken, bu değer branş öğretmenlerinde 3.62 olmuştur. Bu fark, istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu bulgu, literatürdeki bazı araştırma bulguları ile de uyumludur (Tan, 2003:73-74). Branş faktörü, iş doyumu yönüyle diğer değişkenlerde olduğu gibi, işin düzeyi ile ilgili olarak da önemli bir değişken değildir. Burada ön plana çıkan, kişilerin saygınlık ve statü edinme ihtiyaçlarıdır. Bu ihtiyaç, branşlar arasında değişiklik göstermeyebilir.

b- Hizmet Süresi Faktörü:

Alt problem 2-b'de, ilköğretim okullarında ''işin düzeyi'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı hizmet sürelerine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''işin düzeyi''nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''hizmet süresine göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 17 ve Tablo-18'de verilmiştir.

Tablo-17: İşin Düzeyine İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark (Tukey)
Gruplar Arası	11.119	4	2.780	2.969	.019	3-5
Gruplar İçi	510.300	545	.936			
Toplam	521.419	549				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işin düzeyine ilişkin algıları, hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F_{(4-545)}$=2.969, p<.05]. Başka bir ifade ile, öğretmenlerin işin düzeyine ilişkin algıları, hizmet yıllarına göre farklıdır. Bu bulgu bilimsel literatüre göre de anlamlıdır. Kıdemi düşük genç çalışanların işlerine yönelik beklentileri, yükselme ve statü elde etme ümit ve çabaları daha fazladır; diğer taraftan mesleki yeterliliği üst düzeyde olmayan bu çalışanlar, daha kıdemlilere göre daha az sosyal saygınlık ve statü sahibi olacaktır. Bu bulgu, literatürdeki bazı araştırmalar ile de uyumludur (Davis, 1984:100). Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere, çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Tablo-18: İşin Düzeyine İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri

Hizmet Süresi	n	$\overline{X}$	s
1. 1-5 yıl	78	3.59	.93
2. 6-10 yıl	88	3.70	.90
3. 11-15 yıl	90	3.40	1.03
4. 16-20 yıl	73	3.53	.98
5. 21 yıl ve üzeri	221	3.78	.98
Toplam	550	3.65	.97

İşin düzeyine ilişkin algıların hizmet süresine göre betimsel verileri incelendiğinde, en olumlu algının 21 yıl ve üzeri hizmete sahip öğretmenlerde olduğu görülmektedir ($\overline{X}$=3.78). Bununla birlikte, 11-15 yıllık öğretmenlerin işin düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalaması ($\overline{X}$=3.40), diğer öğretmenlere oranla daha düşük olmuştur. Çoklu karşılaştırma testi sonuçları, 11-15 yıllık öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri hizmete sahip öğretmenler arasında, işin düzeyine ilişkin algılar açısından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Bu boyutta, diğer gruplar arasında anlamlı farklılık çıkmamıştır. Öğretmenlik mesleğinde yirminci yıldan sonra, işin düzeyine ilişkin doyum en yüksek olmuştur. Bu dönemde öğretmenler artık mesleki kariyerin son zamanlarındadır ve başka mesleğe geçme ya da başka bir meslek seçme gibi olanakları olmadığı için, kendi mesleklerine ilişkin doyumları daha yüksek çıkmış olabilir.

c- Öğrenim Durumu Faktörü:

Alt problem 2-c'de, ilköğretim okullarında ''işin düzeyi'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı öğrenim durumlarına sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''işin düzeyi''nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''öğrenim durumuna göre'' anlamlı

bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 19 ve Tablo- 20'de verilmiştir.

Tablo-19: İşin Düzeyine İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark (Tukey)
Gruplar Arası	15.485	3	5.162	5.570	.001	1-2 1-3
Gruplar İçi	505.934	546	.927			
Toplam	521.419	549				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işin düzeyine ilişkin algılarında, öğrenim durumuna göre anlamlı bir fark vardır [$F_{(3-546)}$=5.570, $p<.05$]. Buna göre, öğretmenlerin iş doyumu boyutlarından işin düzeyine ilişkin doyum algıları, öğrenim durumuna bağlı olarak farklılaşmıştır. Farklı öğrenim durumlarına sahip öğretmenlerin, işlerinin statüsü ile ilgili olarak farklı beklentiler içinde olması doğaldır. Kişi, öğrenim düzeyinin sağlaması gereken statü ve yeri, başka kurumlarda çalışanların öğrenim durumu ve statüsü ile karşılaştırır. Adil bir rol paylaşımı olmamışsa, kişinin işinden doyumu düşük olacaktır. Öğretmen lisesi mezuniyeti ile çalışan bir öğretmenle, yüksek lisansını yapmış bir öğretmenin statü beklentisinin farklı olması olağandır.

Tablo-20: İşin Düzeyine İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Betimsel Verileri

Öğrenim Durumu	n	$\overline{X}$	s
1. İki-Üç Yıllık Eğitim Enstitüsü	178	3.88	.92
2. Eğitim Yüksekokulu	67	3.47	.99
3. Eğitim Fakültesi	201	3.53	.99
4. Diğer	104	3.58	.97
Toplam	550	3.65	.97

İşin düzeyine ilişkin betimsel veriler incelendiğinde, iki-üç yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin işin düzeyine ilişkin daha olumlu bir algı içinde oldukları söylenebilir ($\overline{X}$=3.88). Diğer öğrenim grupları açısından bakıldığında, eğitim yüksekokulu, eğitim fakültesi ve diğer öğrenim grubunda bulunan öğretmenlerin işin düzeyine ilişkin algıları benzerdir. İki-üç yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler, diğerlerine oranla mesleğe daha önce başlamış öğretmenlerdir. Dolayısıyla bu değişkene ilişkin bulgular, hizmet süresi ile benzerlik göstermektedir. Meslekte daha eski olan öğretmenlerin işin düzeyine ilişkin algılarının daha olumlu olduğu söylenebilir. Bu bulgu, literatürdeki bazı araştırma bulguları ile benzerdir (Tan, 2003:73-74):

- Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, ‘‘öğrenim durumu’’ değişkenine göre, lisans ve lisansüstü (master, doktora) öğrenim durumu gruplarında, lisans mezunlarının iş doyum düzeyleri daha fazla çıkmıştır. Yani; öğrenim düzeyi arttıkça iş doyumu düşmektedir.

d- Cinsiyet Faktörü:

Alt problem 2-d’de, ilköğretim okullarında ‘‘işin düzeyi’’ öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı cinsiyetlere sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ‘‘işin düzeyi’’nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ‘‘cinsiyete göre’’ anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 21’de verilmiştir.

Tablo-21: İşin Düzeyine İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\overline{X}$	s	t	p
1. Erkek	351	3.60	1.01	1.509	.132
2. Kadın	199	3.73	.91		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işin düzeyine ilişkin algıları, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t_{(548)}$=1.509, p>.05]. Erkek öğretmenlerin işin düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalaması 3.60 olurken, kadın öğretmenlerde

bu değer 3.73 olmuştur. Kadın öğretmenlerin işin düzeyine ilişkin algıları, erkek öğretmenlere oranla daha olumlu olmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgu, literatürdeki bazı araştırma bulguları ile de uyumludur (Demir, 2001:79-80). Burada, önemli olan işin düzeyinin ne olduğudur. Algıların kadın ve erkekte çok farklılaşması beklenemez. Diğer taraftan, erkeklerin kadınlara göre yöneticiliğe daha yatkın olması, statü edinme beklentisi, işin düzeyine yönelik olarak erkeklerin doyum düzeylerini biraz daha düşük çıkarabilir.

e- Medeni Durum Faktörü:

Alt problem 2-e'de, ilköğretim okullarında ''işin düzeyi'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı medeni durumlara sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''işin düzeyi''nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''medeni duruma göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 22'de verilmiştir.

Tablo-22: İşin Düzeyine İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p
1. Evli	484	275.20	2	.017	.991
2. Bekar	59	278.05			
3. Dul	7	274.86			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işin düzeyine ilişkin algılarında, medeni duruma göre anlamlı bir fark yoktur [X^2=.017, p>.05]. Sıra ortalamaları incelendiğinde, işin düzeyine ilişkin algıların evli, bekar ya da dul öğretmenler açısından benzerlik gösterdiği söylenebilir. İş doyumu boyutlarından işin düzeyine ilişkin algılar, medeni duruma göre farklı değildir. Evli öğretmenlerin, bir aile sorumluluğu aldığı için, işine daha ziyade sahip çıktığı düşünüldüğünde işinde çok fazla bir statü arayışına girmeyeceği söylenebilir.

3. Boyut: Çalışma Şartları

İş doyumu ölçeğinin "çalışma şartları" boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin veriler, Tablo-23'te verilmiştir.

Tablo-23: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

Maddeler		$\overline{X}$	S	Önem Sırası
9.	Okulda kendimi güvende hissediyorum.	3.84	1.05	1
10.	Görevimin mesai saatleri dışına taşması beni rahatsız etmez.	3.39	1.25	3
11.	Okul bina ve tesisimiz temiz, sıcak ve kullanışlıdır.	3.48	1.19	2
12.	Okulumuzda eğitime ilişkin araç-gereç ve işlik, laboratuar, atölye, spor odası, vs. fiziksel imkanlar yeterli seviyededir.	2.63	1.24	4

İş doyumu ölçeğinin çalışma şartları boyutunda yer alan maddelere ilişkin veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma şartları açısından "M9. Okulda kendimi güvende hissediyorum" ($\overline{X}$=3.84) ifadesini daha ön plana çıkardıkları görülmektedir. Aynı boyutta, "M12. Okulumuzda eğitime ilişkin araç-gereç ve işlik, laboratuar, atölye, spor odası, vs. fiziksel imkanlar yeterli seviyededir" ($\overline{X}$=2.63) ifadesi ise, en düşük ortalama değere sahiptir. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma koşulları açısından çalıştıkları okulda kendilerini büyük ölçüde güvende hissettikleri, ancak eğitim-öğretim için gerekli araç-gereç ve dersliklerin yetersiz olduğunu düşündükleri söylenebilir. Buradan, Çorum merkez ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin çalıştıkları ortamdan memnun oldukları, okullarında kendilerine öğretmen olarak değer verildiği ve sahip çıkıldığı sonucuna varılabilir. Öğretmenlere güvenli bir eğitim-öğretim ortamı sağlama konusunda

merkez ilköğretimlerin ve yönetimlerinin başarılı olduğu; köy, belde ve ilçe ilköğretimlerden daha farklı bir ortam sağlandığı söylenebilir. Okulun fiziksel imkanlarının yetersizliği ise; genel manada tüm ilköğretim okullarının problemi olarak ortaya çıkmaktadır.

a- Branş Faktörü:

Alt problem 3-a'da, ilköğretim okullarında ''çalışma şartları'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı branşa sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''çalışma şartları''nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''branşa göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 24'te verilmiştir.

Tablo-24: Çalışma Şartlarına İlişkin Algıların Branşa Göre t-Testi Sonuçları

Branş	n	$\overline{X}$	s	t	p
1. Sınıf Öğretmeni	275	3.41	.81	2.029	.043
2. Branş Öğretmeni	275	3.27	.81		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, çalışma şartlarının sağladığı iş doyumu branş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermiştir [$t_{(548)}$=2.029, p<.05]. Sınıf öğretmenlerinin çalışma şartlarına ilişkin iş doyumu düzeyi ($\overline{X}$=3.41), branş öğretmenlerinden ($\overline{X}$=3.27) daha yüksektir. Buna göre, sınıf öğretmenleri, branş öğretmenlerine nazaran, çalışma şartlarının daha fazla iş doyumu sağladığını düşünmektedirler. Sınıf öğretmenlerinin bir tek sınıf kullanıyor olması, aynı öğrenci kitlesine hitap ediyor olması ortamı kendi imkanları dahilinde daha elverişli hale getirmeleri mümkündür. Sınıf öğretmeni, sürekli aynı öğrencilerle eğitim faaliyetlerini yürüttüğünden, okulunu ve sınıfını daha çok kabullenmektedir. Bu algılama, branş öğretmenlerine göre sınıf öğretmenlerinin çalışma şartlarına daha olumlu bir bakış oluşturmasını sağlamış olabilir.

b- Hizmet Süresi Faktörü:

Alt problem 3-b'de, ilköğretim okullarında ''çalışma şartları'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı hizmet sürelerine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''çalışma şartları''nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''hizmet süresine göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 25 ve Tablo- 26'da verilmiştir.

Tablo-25: Çalışma Şartlarına İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark (Tukey)
Gruplar Arası	8.040	4	2.010	3.101	.015	3-5
Gruplar İçi	353.232	545	.648			
Toplam	361.273	549				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma şartlarına ilişkin algıları, hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F_{(4-545)}$=3.101, p<.05]. Başka bir anlatımla, çalışma şartlarının sağladığı iş doyumuna ilişkin olarak, araştırmaya katılan öğretmenlerin algıları, hizmet sürelerinden etkilenmiştir. İş doyumu ile ilgili bireysel değişkenlerden en önemlisi hizmet süresidir. Bireyler mesleklerinde kıdemlendikçe olaylara ve çevreye bakışları da değişir. Kıdemi çok olan öğretmenler işlerini kabullenme ve yıllarca aynı şartlarda çalışma alışkanlığı edinmeden dolayı çalışma şartları konusunda daha doyumlu olmuşlardır. Kıdemi az öğretmenlerin bir şeyler yapabilme konusunda, okulun imkanlarına yönelik beklenti düzeyleri yüksek olduğundan; imkansızlıklar doyumsuzluk nedeni oluşturabilir.

Tablo-26: Çalışma Şartlarına İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri

Hizmet Süresi	n	$\overline{X}$	s
1. 1-5 yıl	78	3.20	.80
2. 6-10 yıl	88	3.37	.81
3. 11-15 yıl	90	3.13	.88
4. 16-20 yıl	73	3.39	.75
5. 21 yıl ve üzeri	221	3.44	.79
Toplam	550	3.34	.81

Çalışma şartlarının hizmet süresine göre betimsel verileri incelendiğinde, 11-15 yıllık öğretmenlerin ($\overline{X}$=3.13), çalışma şartlarını diğer öğretmenlere oranla daha yetersiz algıladıkları söylenebilir. Bu boyutta, 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenler, çalışma şartlarının sağladığı iş doyumunu daha yüksek algılamışlardır ($\overline{X}$=3.44). Meslekte hizmet yılı yükseldikçe, öğretmenlerin çalışma şartlarını daha olumlu algıladıkları söylenebilir. Çoklu karşılaştırma testi sonuçları, çalışma şartlarına ilişkin algılar açısından, 11-15 yıllık öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri hizmete sahip öğretmenler arasında anlamlı fark olduğunu göstermiştir. Diğer karşılaştırmalarda ise, gruplar arasında anlamlı fark çıkmamıştır.

c- Öğrenim Durumu Faktörü:

Alt problem 3-c'de, ilköğretim okullarında ''çalışma şartları'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı öğrenim durumlarına sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''çalışma şartları''nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''öğrenim durumuna göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo-27 ve Tablo- 28'de verilmiştir.

Tablo-27: Çalışma Şartlarına İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark (Tukey)
Gruplar Arası	10.527	3	3.509	5.462	.001	1-2 1-3
Gruplar İçi	350.746	546	.642			
Toplam	361.273	549				

Öğrenim durumu değişkeni, araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma şartlarına ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık oluşturmuştur [$F_{(3-546)}$=5.462, p<.05]. Başka bir anlatımla, araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma şartlarının sağladığı iş doyumuna ilişkin algıları, öğrenim durumlarına göre değişmiştir. Farklı öğrenim durumlarına sahip öğretmenler, öğrenimleri sırasındaki imkanlar dahilinde bir okul ortamı düşüneceklerdir. İki yıllık eğitim enstitüsü mezunu bir öğretmenin, okul ortamından beklentileri ancak, kendi eğitimi sırasındaki okul ortamı ve eğitim teknolojileri dahilinde olacaktır. Diğer taraftan yüksek lisanslı bir öğretmen, okulun fiziksel şartlarını çok daha farklı düşünecektir.

Tablo-28: Çalışma Şartlarına İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Betimsel Verileri

Öğrenim Durumu	n	$\overline{X}$	s
1. İki-Üç Yıllık Eğitim Enstitüsü	178	3.53	.74
2. Eğitim Yüksekokulu	67	3.25	.86
3. Eğitim Fakültesi	201	3.21	.84
4. Diğer	104	3.30	.79
Toplam	550	3.34	.81

Çalışma şartlarına ilişkin betimsel veriler incelendiğinde, iki-üç yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin algılarının ($\overline{X}$=3.53), diğer öğretmenlere oranla daha olumlu olduğu söylenebilir. Bu boyutta, eğitim yüksekokulu ($\overline{X}$=3.25) ve eğitim fakültesi ($\overline{X}$=3.21) mezunu öğretmenlerin çalışma şartlarına ilişkin algıları, diğer öğretmenlere oranla daha olumsuzdur. Çoklu karşılaştırma testi sonuçları, iki-

üç yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin çalışma şartlarına ilişkin algı puanlarının ortalamasının, diğer öğretmenlerden anlamlı şekilde yüksek olduğunu göstermiştir.

d- Cinsiyet Faktörü:

Alt problem 3-d'de, ilköğretim okullarında ''çalışma şartları'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı cinsiyetlere sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''çalışma şartları''nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''cinsiyete göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 29'da verilmiştir.

Tablo-29: Çalışma Şartlarına İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\overline{X}$	s	t	p
1. Erkek	351	3.39	.81	1.912	.056
2. Kadın	199	3.25	.81		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma şartlarının sağladığı iş doyumuna ilişkin algıları, cinsiyetlerine göre farklılık göstermemiştir [$t_{(548)}$=1.912, p>.05]. Çalışma şartlarına ilişkin olarak erkek öğretmenlerin algı puanlarının ortalaması ($\overline{X}$=3.39), kadın öğretmenlerin algı puanlarının ortalamasından ($\overline{X}$=3.25) daha yüksek olmasına karşın, aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu bulgu, literatürdeki bazı araştırma bulguları ile de uyumludur (Demir, 2001:79-80). Cinsiyet faktörünün iş doyumunda önemli bir değişken olmadığı bilimsel literatür ile de sabittir.

e- Medeni Durum Faktörü:

Alt problem 3-e'de, ilköğretim okullarında ''çalışma şartları'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı medeni durumlara sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''çalışma şartları''nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''medeni duruma göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 30'da verilmiştir.

Tablo-30: Çalışma Şartlarına İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p	Fark
1. Evli	484	281.40	2	6.060	.048	1-2 2-3
2. Bekar	59	227.75				
3. Dul	7	270.07				

Tablo-30'daki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma şartlarına ilişkin algılarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir [X^2=6.060, p<.05]. Çalışma şartları boyutunda evli öğretmenlerin algıları (sıra ort:281.40), bekar öğretmenlerden (sıra ort: 227.75) daha olumlu olmuştur. Buna göre, evli öğretmenlerin çalışma şartlarının sağladığı iş doyumunu daha yüksek düzeyde algıladıkları söylenebilir. Bu algılamanın sebebi, evli öğretmenlerin işlerini daha fazla kabullenmelerinden olduğu düşünülebilir.

4. Boyut: Teftiş (Denetim)

İş doyumu ölçeğinin "teftiş" boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin veriler, Tablo-31'de verilmiştir.

Tablo-31: Teftiş Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

Maddeler		$\overline{X}$	S	Önem Sırası
13.	Teftişlerimizde zayıf yönlerimiz yanında iyi yönlerimiz de vurgulanır.	2.49	1.17	1
14.	Müfettişler yakınmalarımızı dinler ve geçerli çözümleri sunarlar.	2.19	1.01	2

İş doyumu ölçeğinin teftiş boyutunda yer alan iki maddeye verilen cevapların analizi incelendiğinde, "M13. Teftişlerimizde zayıf yönlerimiz yanında iyi yönlerimiz de vurgulanır" ($\overline{X}$=2.49) ve "M14. Müfettişler yakınmalarımızı dinler ve geçerli çözümleri sunarlar" ($\overline{X}$=2.19) ifadelerinde, öğretmenlerin teftiş sürecini iş doyumu sağlama açısından yetersiz gördükleri söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, teftiş sırasında zayıf yönlerinin olduğu kadar iyi yönlerinin de vurgulanmasını, müfettişlerin sorunlarını dinlemelerini ve çözümler önermelerini bekledikleri görülmektedir. Bunun sebebi, ilköğretim müfettişlerinin çoğunun rehberlik ve iş başında yetiştirme görevinden çok, denetime ağırlık vermeleri ve bu süreçte de yargılayıcı, eksik arayıcı bir anlayışla hareket etmeleri olabilir. Bu tavır, müfettişlerin öğretmenlikten gelme ve müfettiş olma sürecinde ciddi bir eğitime tabi olmayışları ve öğretmenlikteki öğrenciyi yargılayıcı tavırlarının devamlılığı olarak düşünülebilir. Bu araştırma bulgusu, literatürdeki bazı araştırma bulguları ile de benzer sonuçlar içermektedir. Örneğin, Kartal'ın (1997:93) yaptığı ''İlköğretim İkinci Kademe Branş Öğretmenlerinin Teftiş–Rehberlik Etkinlikleri Hakkındaki Görüşleri'' isimli araştırmasında ulaştığı sonuçlardan biri de şöyledir:

- İlköğretim ikinci kademe öğretmenlerinin görüşlerine göre, teftiş – değerlendirme etkinliklerinin, rehberlik ve işbaşında yetiştirme etkinliklerine göre daha çok gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Teftiş ağırlıklı olmaktan ziyade, rehberlik ağırlıklı denetim süreci öğretmeni rahatlatır ve müfettişi istenmeyen adam olmaktan kurtarır.

a- Branş Faktörü:

Alt problem 4-a'da, ilköğretim okullarında ''teftiş'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı branşa sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''teftiş''in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''branşa göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 32'de verilmiştir.

Tablo-32: Teftişe İlişkin Algıların Branşa Göre t-Testi Sonuçları

Branş	n	$\overline{X}$	s	t	p
1. Sınıf Öğretmeni	275	2.34	1.01	.065	.948
2. Branş Öğretmeni	275	2.34	.97		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin teftiş sürecinin sağladığı iş doyumuna ilişkin algılarında, branşlarına göre anlamlı bir fark yoktur [$t_{(548)}$=.065, p>.05]. Bu boyutta, sınıf öğretmenlerinin algı puanlarının ortalaması 2.34 olurken, bu değer branş öğretmenlerinde de aynı olmuştur. Her iki grupta da, teftiş sürecine ilişkin olumsuz bir algılamanın olduğu dikkat çekmektedir. Teftiş, çalışanın Maslow'daki ihtiyaçlar merdiveninde saygınlık ihtiyacına yönelik bir süreçtir. Bu seviyedeki bir ihtiyacın teftiş sürecinde karşılanıp karşılanmaması, branşlar bazında önemli bir farklılık göstermeyecektir; çünkü önemli olan ihtiyacın karşılanma derecesidir.

b- Hizmet Süresi Faktörü:

Alt problem 4-b'de, ilköğretim okullarında ''teftiş'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı hizmet sürelerine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''teftiş''in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''hizmet süresine göre'' anlamlı bir fark

bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 33 ve Tablo-34'te verilmiştir.

Tablo-34: Teftişe İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark (Tukey)
Gruplar Arası	19.952	4	4.988	5.268	.000	2-5
Gruplar İçi	516.057	545	.947			3-5
Toplam	536.010	549				4-5

Araştırmaya katılan öğretmenlerin teftişe ilişkin algılarında, hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık vardır [$F_{(4-545)}$=5.268, p<.05]. Buna göre, öğretmenlerin teftiş sürecinin sağladığı iş doyumuna ilişkin algıları, hizmet sürelerine bağlı olarak değişiklik göstermiştir.

Tablo-34: Teftişe İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri

Hizmet Süresi	n	$\overline{X}$	s
1. 1-5 yıl	78	2.52	.93
2. 6-10 yıl	88	2.13	.95
3. 11-15 yıl	90	2.12	.89
4. 16-20 yıl	73	2.15	.95
5. 21 yıl ve üzeri	221	2.51	1.03
Toplam	550	2.341	.99

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel olarak teftiş sürecine ilişkin algıları olumsuz olmakla birlikte, 1-5 yıllık öğretmenler ($\overline{X}$=2.52) ile 21 yıl ve üzeri hizmete sahip olan öğretmenlerin ($\overline{X}$=2.51) teftiş sürecine ilişkin algılarının diğerlerine göre daha olumlu olduğu söylenebilir. 6-10 yıl ($\overline{X}$=2.13), 11-15 yıl ($\overline{X}$=2.12) ve 16-20 yıl ($\overline{X}$=2.15) hizmet süresine sahip öğretmenlerin teftişe ilişkin algıları benzer düzeyde ve düşük çıkmıştır. Bunun sebebi, müfettişlerin tavırları ve farklı kıdeme

sahip öğretmenlerin teftiş sürecine bakış açısı olarak düşünülebilir. 1-5 yıllık meslekte yeni bir öğretmene teftiş sürecinde, eksiklerden ve yanlışlardan dolayı yargılayıcı anlayıştan çok, rehberlik amaçlı yaklaşılması; 21 ve üstü yıl kıdemi olan öğretmenlere ise, yıllanmış tecrübe, yaşın ilerlemesi, tanışıklık gibi çeşitli nedenlerden daha ılımlı ve arkadaşça yaklaşım, teftiş sürecine bakış açısını daha ılımlı kılmış olabilir. Diğer hizmet süresine sahip öğretmenlerin ise; meslekte yetişmiş ve en verimli olabileceği dönem olarak düşünüldüğünden, müfettişlerin daha fazla beklenti içerisinde olması ve bu konuda yargılayıcı tutum sergilenmesinden, öğretmen algıları daha olumsuz olmuş olabilir.

c- Öğrenim Durumu Faktörü:

Alt problem 4-c'de, ilköğretim okullarında ''teftiş'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı öğrenim durumlarına sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''teftiş''in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''öğrenim durumuna göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 35 ve Tablo-36'da verilmiştir.

Tablo-35: Teftişe İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark (Tukey)
Gruplar Arası	13.462	3	4.487	4.689	.003	1-2 1-3
Gruplar İçi	522.547	546	.957			
Toplam	536.010	549				

Öğretmenlerin teftiş sürecine ilişkin algılarında, öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır [$F_{(3-546)}$=4.689, p<.05]. Bu bulgu, araştırmaya katılan öğretmenlerin teftiş sürecinden sağlanan iş doyumuna ilişkin algılarının öğrenim durumlarına göre farklılaştığı biçiminde yorumlanabilir.

Tablo-36: Teftişe İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Betimsel Verileri

Öğrenim Durumu	n	$\overline{X}$	s
1. İki-Üç Yıllık Eğitim Enstitüsü	178	2.50	1.00
2. Eğitim Yüksekokulu	67	2.08	.99
3. Eğitim Fakültesi	201	2.22	.91
4. Diğer	104	2.47	1.05
Toplam	550	2.34	.99

Teftişe ilişkin betimsel veriler incelendiğinde, eğitim yüksekokulu mezunu öğretmenlerin algılarının ($\overline{X}$=2.08), diğer öğretmenlere oranla daha olumsuz olduğu görülmektedir. Bu boyutta, iki-üç yıllık eğitim enstitüsü mezunu olanların algıları ($\overline{X}$=2.50), diğerlerinden daha olumlu olmuştur. Çoklu karşılaştırma testi sonuçları, iki-üç yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler ile eğitim yüksekokulu ve eğitim fakültesi mezunu öğretmenler arasında, teftişe ilişkin algı açısından anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir. Faklı eğitim seviyelerine sahip öğretmenlerin teftiş sürecine bakış açılarının farklılığı, müfettişin rehberlik sürecinde sunduğu teklifler ve yol göstermelerin, öğretmen tarafından anlamlılık ve mantıklılık yönüyle kabul edilebilirlik seviyesi ile ilgili olabilir. Müfettişlerin çoğu yıllanmış öğretmenlik tecrübelerinden sonra görev aldıklarından, meslekle ilgili tecrübelidirler. Teftiş sürecinde sundukları çözüm önerileri de ciddi manada öğretmenlik yaşantılarından izler taşıdığından, çoğu zaman ancak kendi dönemi öğretmenler tarafından kabul görmekte, fakat mesleğe yeni başlamış ve kendi yaşantıları yolu ile yeni çözümler üretmiş orta kıdemdeki, daha yüksek okullar bitirmiş öğretmenler tarafından çok ta kabul görmemektedirler, denilebilir.

d- Cinsiyet Faktörü:

Alt problem 4-d'de, ilköğretim okullarında ''teftiş'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı cinsiyetlere sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''teftiş''in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör

olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ‘‘cinsiyete göre’’ anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 37’de verilmiştir.

Tablo-37: Teftişe İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\overline{X}$	s	t	p
1. Erkek	351	2.38	1.02	1.301	.194
2. Kadın	199	2.27	.92		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin teftiş sürecine ilişkin algıları, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t_{(548)}$=1.301, p>.05]. Erkek öğretmenlerin teftişe ilişkin algıları ($\overline{X}$=2.38), kadın öğretmenlerin algılarından ($\overline{X}$=2.27), kısmen olumlu olmakla birlikte, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Teftiş süreci, kişinin mesleki yeterlilik sürecine ilişkin bir yaşantı olduğundan cinsiyete göre çok faklı algıların olması düşünülemez.

e- Medeni Durum Faktörü:

Alt problem 4-e’de, ilköğretim okullarında ‘‘teftiş’’ öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı medeni durumlara sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ‘‘teftiş’’in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ‘‘medeni duruma göre’’ anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 38’de verilmiştir.

Tablo-38: Teftişe İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p
1. Evli	484	272.52	2	2.205	.332
2. Bekar	59	291.58			
3. Dul	7	345.79			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin teftişe ilişkin algıları, medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [X^2=2.205, p>.05]. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, medeni durumunu dul olarak belirten öğretmenlerin teftişe ilişkin algıları ($\overline{X}$=345.79), diğer öğretmenlere oranla kısmen daha olumlu olmasına karşın, bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Medeni durumun farklılaşması, kişinin iş başarımına karşı yapılan değerlendirmeye bakış açısını çok değiştirmez. Bu, kişinin kendi öz ihtiyaç ve başarımıyla ilgili bir algılama seviyesidir, denilebilir.

5. Boyut: Ücret

İş doyumu ölçeğinin "ücret" boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin veriler, Tablo-39'da verilmiştir.

Tablo-39: Ücret Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

Maddeler		$\overline{X}$	S	Önem Sırası
15.	Aldığım maaşı yeterli buluyorum.	1.90	1.07	4
16.	Öğretmenlik, eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlar.	2.05	1.01	2
17.	İşim karşılığı verilen ücret ve diğer maddi olanaklar, diğer memuriyetlere göre adil olarak tespit edilmiştir.	1.92	1.00	3
18.	Bana tanınmış olan sosyal haklar (hastalık, doğum, ölüm, vb.) ve yardımlar (konut, eş, çocuk, vb.) yeterlidir.	2.08	1.10	1

İş doyumunun ücret boyutuna ilişkin olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin, aldıkları maaşı yeterli bulmadıkları ($\overline{X}$=1.90), öğretmenliğin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamadığını düşündükleri ($\overline{X}$=2.05), diğer memuriyetlere göre kendilerine adil bir ücret tespiti yapılmadığını belirttikleri

($\overline{X}$=1.92) ve mesleğin sağladığı sosyal hakları ve yardımları yeterli bulmadıkları ($\overline{X}$=2.08) görülmektedir, yani öğretmenlerin iş tatmini boyutlarından ücret yönüyle doyumsuz olduğu söylenebilir. Ücret önemli bir iş doyum etkenidir. Bir çok işte ücret, tek başına güdüleyici olarak kullanılmış ve kişiler bu iş alanlarını tercih etmişlerdir. Mesleklerin en temel icra edilme sebebi olan ücret ve maddi olanaklar yönüyle öğretmenin düşük ücret ve maddi olanaklar karşısında doyumsuz olması doğaldır. Para, insanların yaşamının devamlılığında en önemli etken olduğundan, bu konudaki yetersizlik insanlar için ciddi yaşam problemleri ve netice olarak da ücret kaynağı olan işine yönelik olumsuz tutum oluşturmasına sebep olacaktır. Öğretmene sağlanan ücretin günümüz şartlarında yetersizliği yanında, eğitim seviyesine uygun ücretin verilmemesi, bir ortaöğretim mezunu memur ile aynı ücreti alması yanında; meslek grupları arasında adil bir ücretlendirmenin olmaması, öğretmenin kendi eğitim seviyesinde; fakat diğer kurumlarda çalışan memurlara oranla daha düşük ücret alması ciddi doyumsuzluk kaynakları olarak ortaya çıkmaktadır, denilebilir. Literatürde bu bulgu ile aynı doğrultuda bazı bulgular da vardır. Örneğin; Ağan'ın (2002:57-60), ‘‘Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerinde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması’’ isimli araştırmasında ulaştığı bulgulardan biri de şudur:

- Ücret değişkenine göre yapılan istatistiksel analizlerde, iş doyumu en yüksek grup, en yüksek ücreti alan öğretmenler olmuştur.

a- **Branş Faktörü:**

Alt problem 5-a'da, ilköğretim okullarında ‘‘ücret’’ öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı branşa sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ‘‘ücret’’in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ‘‘branşa göre’’ anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 40'ta verilmiştir.

Tablo-40: Ücrete İlişkin Algıların Branşa Göre t-Testi Sonuçları

Branş	n	$\overline{X}$	s	t	p
1. Sınıf Öğretmeni	275	1.98	.85	.260	.795
2. Branş Öğretmeni	275	2.00	.87		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunun ücret boyutuna ilişkin algıları, branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t_{(548)}$=.260, p>.05]. Sınıf öğretmenlerinin ücretin sağladığı iş doyumuna ilişkin algı puanlarının ortalaması 1.98 olurken, bu değer branş öğretmenlerinde 2.00 olmuştur. Buna göre, her iki grubun da, ücretin yeterli bir iş doyumu sağlamadığını düşündüğü söylenebilir. Ücret, insanların temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir faktördür. Aynı gelir ve ihtiyaç düzeyine sahip insanların farklı branşlarda olmasının algılarına çok etki edeceği söylenemez.

b- Hizmet Süresi Faktörü:

Alt problem 5-b'de, ilköğretim okullarında ''ücret'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı hizmet sürelerine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''ücret''in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''hizmet süresine göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 41 ve Tablo-42'de verilmiştir.

Tablo-41: Ücrete İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark (Tukey)
Gruplar Arası	8.264	4	2.066	2.822	.024	3-5
Gruplar İçi	398.989	545	.732			
Toplam	407.252	549				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ücretin sağladığı iş doyumuna ilişkin algıları, hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F_{(4-545)}$=2.822, p<.05]. Başka bir anlatımla, yapılan işin ederi olarak alınan ücretin, öğretmenler açısından sağladığı doyuma ilişkin algılar, öğretmenlerin hizmet sürelerine bağlı olarak değişmiştir.

Tablo-42: Ücrete İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri

Hizmet Süresi	n	$\overline{X}$	s
1. 1-5 yıl	78	2.05	.85
2. 6-10 yıl	88	1.88	.84
3. 11-15 yıl	90	1.81	.78
4. 16-20 yıl	73	1.90	.83
5. 21 yıl ve üzeri	221	2.12	.90
Toplam	550	1.99	.86

Ücrete ilişkin betimsel veriler incelendiğinde, öğretmenlerin genel olarak aldıkları ücreti yetersiz görmelerine karşın, 11-15 yıllık öğretmenlerde ücretin sağladığı doyuma ilişkin algı en olumsuz olmuştur ($\overline{X}$=1.81). 1-5 yıllık öğretmenler ($\overline{X}$=2.05) ile 21 yıl ve üzeri hizmete sahip öğretmenlerin ücrete ilişkin algıları ($\overline{X}$=2.12), diğer öğretmenlere oranla kısmen daha olumludur. Ancak, genel bir değerlendirme yapıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin aldıkları ücretin yeterli bir iş doyumu sağlamadığını düşündükleri söylenebilir. 1-5 yıllık öğretmenler, maddi olanaklara yeni kavuştuğundan ve çoğu itibariyle bekar olduklarından aldıkları ücretleri kısmen yeterli algılamış olabilirler; yine 21 yıl ve üstü görevdeki öğretmenler, kısmen de olsa bir maaş kıdem farkı ve evlilikleriyle ilgili birçok maddi problemleri çözmüş olduklarından ücretlerini diğer öğretmenlere göre daha yeterli bulmaktadırlar, denilebilir. Diğer hizmet süresine sahip öğretmenler ise, meslekleriyle ilgili en yoğun dönemde olmaları ve yaşantılarıyla ilgili en çok paraya ihtiyaç duydukları zaman olduğundan, verilen ücret daha düşük algılanmakta ve doyumsuzluk sebebi olmaktadır.

c- Öğrenim Durumu Faktörü:

Alt problem 5-c'de, ilköğretim okullarında ‘‘ücret’’ öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı öğrenim durumlarına sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ‘‘ücret’’in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ‘‘öğrenim durumuna göre’’ anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 43 ve Tablo-44'te verilmiştir.

Tablo-43: Ücrete İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark (Tukey)
Gruplar Arası	11.879	3	3.960	5.468	.001	1-2 1-3
Gruplar İçi	395.374	546	.724			
Toplam	407.252	549				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ücretin sağladığı iş doyumuna ilişkin algılarında öğrenim durumuna göre anlamlı bir fark vardır [$F_{(3-546)}$=5.468, p<.05]. Bu bulgu, öğretmenlerin aldıkları ücretin iş doyumu sağlama düzeyine ilişkin değerlendirmelerinin, öğrenim durumuna bağlı olarak farklılaştığını göstermektedir.

Tablo-44: Ücrete İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Betimsel Verileri

Öğrenim Durumu	n	$\overline{X}$	s
1. İki-Üç Yıllık Eğitim Enstitüsü	178	2.16	.91
2. Eğitim Yüksekokulu	67	1.70	.61
3. Eğitim Fakültesi	201	1.92	.83
4. Diğer	104	2.01	.90
Toplam	550	1.99	.86

Öğrenim durumuna göre ücrete ilişkin betimsel veriler incelendiğinde, iki-üç yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin algılarının ($\overline{X}$=2.16), diğer öğretmenlere oranla daha olumlu olduğu görülmektedir. Eğitim yüksekokulu ($\overline{X}$=1.70) ve eğitim fakültesi ($\overline{X}$=1.92) mezunu öğretmenler ise, diğer öğretmenlere oranla aldıkları ücreti daha yetersiz bulmaktadırlar. Çoklu karşılaştırma testi sonuçları, ücrete ilişkin algı konusunda iki-üç yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler ile eğitim yüksekokulu ve eğitim fakültesi mezunu öğretmenler arasında anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir. Kişiler, eğitim seviyelerinin sağlaması gereken maddi olanakları en doğal hak olarak algılarlar. Eğitim enstitüsü mezunları kıdemli öğretmenler olduklarından ücretleri bir miktar daha iyidir ve fakülte mezunlarıyla aynı düzeyde ücret almak, onlar için bir doyum kaynağı olmaktadır. Bunun yanında eğitim seviyesi daha yüksek ve zor şartlarda meslek sahibi olmuş fakülte mezunları, diğer meslek gruplarındaki fakülte mezunları ile de karşılaştırma yaparak ücret konusunda doyumsuz olmaktadırlar.

d- Cinsiyet Faktörü:

Alt problem 5-d'de, ilköğretim okullarında ''ücret'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı cinsiyetlere sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''ücret''in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''cinsiyete göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 45'te verilmiştir.

Tablo-45: Ücrete İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\overline{X}$	s	t	p
1. Erkek	351	2.08	.89	3.425	.001
2. Kadın	199	1.82	.78		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ücrete ilişkin algıları, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$t_{(548)}$=3.425, p<.05]. Ücretten sağlanan iş doyumuna ilişkin olarak erkek öğretmenlerin algı puanlarının ortalaması 2.08 olurken, bu değer

kadın öğretmenlerde 1.82 olmuştur. Buna göre, erkek öğretmenler, aldıkları ücreti daha yeterli bulmaktadırlar. Bayan öğretmenlerin mesleklerini icra ederken, fiziksel yapıları gereği daha çok yorulmaları, öğrenci problemlerine karşı daha çok yıpranmaları ve titiz olmalarından dolayı, işlerine evlerinde daha fazla zaman harcamaları, meslekle ilgili yapılanların karşılığının verilmediği düşüncesini doğurup, onları erkek öğretmenlere göre daha doyumsuz kılabilir.

e- Medeni Durum Faktörü:

Alt problem 5-e'de, ilköğretim okullarında ''ücret'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı medeni durumlara sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''ücret''in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''medeni duruma göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 46'da verilmiştir.

Tablo-46: Ücrete İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p
1. Evli	484	273.52	2	1.805	.406
2. Bekar	59	297.24			
3. Dul	7	229.14			

Ücretten sağlanan iş doyumuna ilişkin olarak, araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarında, medeni durumlarına göre anlamlı bir fark yoktur [X^2=1.805, p>.05]. Öğretmenlerin ücretin sağladığı iş doyumuna ilişkin algılarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olmamasına karşın, bekar öğretmenlerin ücretten sağladıkları iş doyumu (sıra ort: 297.24), diğer öğretmenlere oranla daha yüksektir. Bunun nedeni, bekar öğretmenlerin ihtiyaç seviyesinin daha düşük olması olarak düşünülebilir.

6. Boyut: Yönetim

İş doyumu ölçeğinin "yönetim" boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin veriler, Tablo-47'de verilmiştir.

Tablo-47: Yönetim Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

Maddeler		$\overline{X}$	S	Önem Sırası
19.	Okulda adaletli bir görev dağılımı var.	3.36	1.16	7
20.	Okulda, görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir.	3.38	1.10	6
21.	Okul yönetimi işimle ilgili beni destekler, teşvik ve takdir eder.	3.60	1.07	4
22.	İşimle ilgili sorunların çözümünde yönetimin ilgi ve desteğini görüyorum.	3.61	1.08	3
23.	Okul yönetimi öğretmenlere eşit davranır ve adil bir görev dağılımı yapılır.	3.53	1.15	5
24.	Okul yönetimi ile iyi bir iletişim ve ekip ruhumuz vardır.	3.62	1.07	2
25.	Okul müdürünün yöneticiliği yeterlidir ve müdür okulun sorunlarını çözer.	3.75	1.08	1

İş doyumunun yönetim boyutunda yer alan maddelere ilişkin veriler incelendiğinde, "M25. Okul müdürünün yöneticiliği yeterlidir ve müdür okulun sorunlarını çözer" ($\overline{X}$=3.75) ve "M24. Okul yönetimi ile iyi bir iletişim ve ekip ruhumuz vardır" ($\overline{X}$=3.62) ifadeleri en yüksek katılımın olduğu ilk iki maddedir. Ayrıca, işle ilgili sorunların çözümünde yönetimin ilgi ve desteğinin olması ($\overline{X}$=3.61) ve okul yönetiminin öğretmenlere eşit davranması ve adil bir görev dağılımı yapması ($\overline{X}$=3.53), büyük ölçüde yeterli algılanmıştır. Bu bulgular, iş doyumunun yönetim boyutunda, araştırmaya katılan öğretmenlerin, okul müdürünün sorunları çözmesini, adil bir görev dağılımı yapmasını ve okul yönetimi ile iyi bir

iletişim ve ekip ruhunun oluşturulmasını iş doyumu açısından daha önemli algıladıklarını göstermektedir. Buradan, Çorum merkezdeki ilköğretim okullarında yönetim anlayışının yerleştiği, okul yöneticilerinin öğretmenlerle ilgili sorunların çözümü, onlarla ilgilenme ve beraber hareket etme, bir ekip ruhu oluşturma yönleriyle tecrübeli ve özverili olduğu söylenebilir. Bu durumun kaynağını, merkezde çalışan müdürlerin kıdemli olmaları ve öğretmenlerin çoğunluk itibariyle tecrübeli olmaları gerçeğine bağlayabiliriz.

a- Branş Faktörü:

Alt problem 6-a'da, ilköğretim okullarında ''yönetim'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı branşa sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''yönetim''in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''branşa göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 48'de verilmiştir.

Tablo-48: Yönetime İlişkin Algıların Branşa Göre t-Testi Sonuçları

Branş	n	$\overline{X}$	s	t	p
1. Sınıf Öğretmeni	275	3.58	.94	.680	.497
2. Branş Öğretmeni	275	3.52	.96		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunun yönetim boyutuna ilişkin algıları, branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t_{(548)}$=.680, p>.05]. Sınıf öğretmenlerinin okul yönetimine ilişkin algı puanlarının ortalaması 3.58 olurken, bu değer branş öğretmenlerinde 3.52 olmuştur. Aradaki bu sayısal farkın, istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Yönetimde anlayış adil ve eşit şartlarda muamele etmektir. Öğretmenlerin yönetim yönüyle, doyum seviyeleri yüksek çıkmıştır; bu da tüm öğretmenlere aynı muamelenin yapıldığını düşündürür ve doğal olarak ta branşlar arası doyum farklı olmamıştır, denilebilir.

b- Hizmet Süresi Faktörü:

Alt problem 6-b'de, ilköğretim okullarında ''yönetim'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı hizmet sürelerine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''yönetim''in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''hizmet süresine göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 49 ve Tablo-50'de verilmiştir.

Tablo-49: Yönetime İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar Arası	1.040	4	.260	.287	.886
Gruplar İçi	493.775	545	.906		
Toplam	494.815	549			

İş doyumunun okul yönetimi boyutuna ilişkin algılarda, araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık yoktur [$F_{(4-545)}$=.287, p>.05]. Başka bir anlatımla, araştırmaya katılan öğretmenlerin okul yönetiminin sağladığı iş doyumuna ilişkin değerlendirmeleri, hizmet sürelerine bağlı olarak farklı değildir.

Tablo-50: Yönetime İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri

Hizmet Süresi	n	$\overline{X}$	s
1. 1-5 yıl	78	3.52	.90
2. 6-10 yıl	88	3.50	1.03
3. 11-15 yıl	90	3.50	.98
4. 16-20 yıl	73	3.63	.93
5. 21 yıl ve üzeri	221	3.57	.93
Toplam	550	3.55	.95

Okul yönetimine ilişkin algıların hizmet süresine göre betimsel verileri incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarında anlamlı farklılıklar olmamasına karşın, 16-20 yıllık öğretmenlerin, diğer öğretmenlere göre, okul yönetimini daha olumlu değerlendirdikleri söylenebilir ($\overline{X}$=3.63). Bu boyutta, algı puanları açısından en düşük aritmetik ortalamalar, 6-10 yıllık ($\overline{X}$=3.50) ve 11-15 yıllık ($\overline{X}$=3.50) öğretmenlerde olmuştur. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet sürelerine bakılmaksızın, okul yönetimine ilişkin büyük ölçüde olumlu bir değerlendirmede bulundukları söylenebilir. Yönetim, iş hayatını etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Öğretmenlerin yönetim yönüyle iş doyumları yüksek çıktığına göre, yönetimin farklı kıdemdeki öğretmenlere farklı davranmadığı söylenebilir; bu da farklı kıdemliler arasında farklı algılamalar oluşturmaz, denilebilir.

c- Öğrenim Durumu Faktörü:

Alt problem 6-c'de, ilköğretim okullarında ''yönetim'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı öğrenim durumlarına sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''yönetim''in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''öğrenim durumuna göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 51 ve Tablo-52'de verilmiştir.

Tablo-51: Yönetime İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar Arası	1.519	3	.506	.561	.641
Gruplar İçi	493.295	546	.903		
Toplam	494.815	549			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yönetime ilişkin algıları, öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(3-546)}$=.561, p>.05]. Buna

göre, öğretmenlerin iş doyumu boyutlarından okul yönetimine ilişkin değerlendirmelerinin öğrenim durumuna göre değişmediği söylenebilir.

Tablo-52: Yönetime İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Betimsel Verileri

Öğrenim Durumu	n	$\overline{X}$	s
1. İki-Üç Yıllık Eğitim Enstitüsü	178	3.62	.94
2. Eğitim Yüksekokulu	67	3.52	.94
3. Eğitim Fakültesi	201	3.49	1.01
4. Diğer	104	3.56	.85
Toplam	550	3.55	.95

Okul yönetimine ilişkin algıların öğrenim durumuna göre betimsel verileri incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerden iki-üç yıllık eğitim enstitüsü mezunu olanların algılarının daha olumlu olduğu söylenebilir ($\overline{X}$=3.62). Bu boyutta, en düşük aritmetik ortalama değer, eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerde olmuştur ($\overline{X}$=3.49). Ancak, farklı öğrenim durumuna sahip öğretmenlerin okul yönetimine ilişkin algılarındaki bu farklılıklar, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Yönetimde önemli olan çalışanlara karşı sergilenen davranış biçimleridir. Farklı eğitim düzeylerindeki kişilerin yönetim uygulamalarını, farklı algılamaları düşük bir ihtimaldir, denilebilir.

d- Cinsiyet Faktörü:

Alt problem 6-d'de, ilköğretim okullarında ''yönetim'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı cinsiyetlere sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''yönetim''in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''cinsiyete göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 53'te verilmiştir.

Tablo-53: Yönetime İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\overline{X}$	s	t	p
1. Erkek	351	3.62	.97	2.348	.019
2. Kadın	199	3.42	.90		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul yönetimine ilişkin algıları, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$t_{(548)}$=2.348, p<.05]. Yönetim boyutundaki iş doyumuna ilişkin erkek öğretmenlerin algı puanlarının ortalaması ($\overline{X}$=3.62), kadın öğretmenlerin algı puanlarının ortalamasından ($\overline{X}$=3.42) daha yüksek olmuştur. Buna göre, okul yönetimine ilişkin algılanan iş doyumunun, erkek öğretmenlerde daha yüksek olduğu söylenebilir. Okullarda genellikle erkek yöneticilerin var olması; iletişim, birliktelik sürecinde erkek öğretmenlerin yönetimle daha rahat hareket etmesi ve taleplerini, sıkıntılarını iletip çözümler bulmaları, yönetime olan algılarını daha olumlu kılmış olabilir. Bayan öğretmenler ise; yönetimlerden okulla ve öğrencilerle ilgili daha fazla ilgi beklemekte; fakat daha az iletişim kurmaktadırlar. Bu nedenle, bayan öğretmenlerin yönetimle ilgili beklentilerinin düşük seviyede karşılanmış ve doyum seviyeleri daha düşük çıkmıştır, denilebilir.

e- Medeni Durum Faktörü:

Alt problem 6-e'de, ilköğretim okullarında ''yönetim'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı medeni durumlara sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''yönetim''in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''medeni duruma göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 54'te verilmiştir.

Tablo-54: Yönetime İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p
1. Evli	484	278.44	2	1.777	.411
2. Bekar	59	258.17			
3. Dul	7	218.43			

Tablo-54'teki verilere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin okul yönetimine ilişkin değerlendirmelerinin, medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır [X^2=1.777, p>.05]. Evli öğretmenler (sıra ort: 278.44), diğerlerine nazaran okul yönetimine ilişkin daha olumlu bir algı içinde olmalarına karşın, aradaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin okul yönetimine ilişkin algılarının, medeni durumlarına bakılmaksızın, benzer olduğu yorumu yapılabilir. Öğretmenlerin yönetimce doyumlu oldukları düşünülürse, doyumun kaynağı adil muamelenin, medeni durumları farklı öğretmenlere göre değişmeyeceği söylenebilir. Bu da, farklı medeni durumlarda olanlar arasında algı farklılığı oluşturmamıştır, denebilir.

7. Boyut: Yükselme Olanakları

İş doyumu ölçeğinin "yükselme olanakları" boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin veriler, Tablo-55'de verilmiştir.

Tablo-55: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

Maddeler		$\overline{X}$	S	Önem Sırası
26.	Meslekte yükselmek için, mesleki yeterlilik gereklidir.	3.99	1.10	1
27.	Mesleğimde yükselme olanakları yeterlidir ve adil olarak uygulanır.	2.61	1.14	2

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğindeki yükselme olanaklarının sağladığı iş doyumuna ilişkin olarak, meslekte yükselmek için mesleki yeterliğin gerekli olduğunu düşündükleri anlaşılmaktadır ($\overline{X}$=3.99). Bununla birlikte, araştırmaya katılan öğretmenler, meslekteki yükselme olanaklarının yeterli olmadığını ve bu konuda yeterince adil bir uygulamanın yapılmadığını belirtmektedirler ($\overline{X}$=2.61). Buna göre, öğretmenler, meslekte yükselmek için mesleki yeterliği gerekli görmekte, ancak meslekteki yükselme olanaklarını da yetersiz bulmaktadırlar. Meslekte yükselme olanakları önemli bir iş doyum kaynağıdır. Bu konuda öğretmenlerin yeterli yükselme olanakları yoktur, aynı zamanda fakülte mezunu olmalarına rağmen, kurumlarının en alt biriminde bir konumda olmaları doyumsuzluk sebebidir. Aynı zamanda meslekte yükselmelerin çoğu zaman siyaset aracılığı ile adaletsiz bir şekilde yapılıyor olması, bu konuda öğretmenleri doyumsuz kılmıştır. Bu bulgu, literatürdeki kaynaklarla da aynı doğrultudadır. Örneğin; (Başaran, 1991:203) şunları ifade etmektedir:

- İşte yükselme olanakları, işgörenin doyumunda önemli bir değişkendir. Yükselme olasılığının yüksekliği, sıklığı, adil olması ve yükselme istekliliğinin işgörende var olması bu iş doyum boyutunu ön plana çıkarmaktadır.

a- Branş Faktörü:

Alt problem 7-a'da, ilköğretim okullarında ''yükselme olanakları'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı branşa sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ‘‘yükselme olanakları’’nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ‘‘branşa göre’’ anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo-56’da verilmiştir.

Tablo-56: Yükselme Olanaklarına İlişkin Algıların Branşa Göre t-Testi Sonuçları

Branş	n	$\overline{X}$	s	t	p
1. Sınıf Öğretmeni	275	3.22	.93	2.064	.039
2. Branş Öğretmeni	275	3.38	.83		

Öğretmenlik mesleğindeki yükselme olanaklarına ilişkin olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarında, branş değişkenine göre anlamlı bir fark vardır [$t_{(548)}$=2.064, p<.05]. Sınıf öğretmenlerinin yükselme olanaklarına ilişkin algı puanlarının ortalaması 3.22 olurken, bu değer branş öğretmenlerinde 3.38 olmuştur. Buna göre, mesleğin yükselme olanakları, branş öğretmenleri tarafından daha fazla iş doyumu sağlayan bir özellik olarak değerlendirilmiştir. Sınıf öğretmenleri, görevi gereği sınıfına daha fazla zaman harcadığından ve sınıfındaki öğrencileri yetiştirme kaygısı güttüğünden, yükselme için gerekli sınav vs. çalışmalara fazla zaman ayıramamaktadır. Branş öğretmenleri ise, sınıf sorumluluğu olmadığından bu konuya daha ziyade zaman ayırabilmektedirler, denilebilir.

b- Hizmet Süresi Faktörü:

Alt problem 7-b’de, ilköğretim okullarında ‘‘yükselme olanakları’’ öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı hizmet sürelerine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ‘‘yükselme olanakları’’nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ‘‘hizmet süresine göre’’ anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 57 ve Tablo- 58’de verilmiştir.

Tablo-57: Yükselme Olanaklarına İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar Arası	.732	4	.183	.235	.919
Gruplar İçi	424.817	545	.779		
Toplam	425.550	549			

Yükselme olanaklarına ilişkin olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarında, hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık yoktur [$F_{(4-545)}$=.235, p>.05]. Bu bulgu, araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekteki yükselme olanaklarının sağladığı iş doyumuna ilişkin algılarının, hizmet sürelerinden etkilenmediği biçiminde yorumlanabilir.

Tablo-58: Yükselme Olanaklarına İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri

Hizmet Süresi	n	$\overline{X}$	s
1. 1-5 yıl	78	3.38	.77
2. 6-10 yıl	88	3.30	.93
3. 11-15 yıl	90	3.28	.77
4. 16-20 yıl	73	3.25	.88
5. 21 yıl ve üzeri	221	3.30	.94
Toplam	550	3.30	.88

Meslekte yükselme olanaklarına ilişkin algıların hizmet süresine göre betimsel verileri incelendiğinde, yükselme olanaklarına ilişkin en olumlu algının 1-5 yıllık, meslekte diğerlerine göre daha yeni olan öğretmenlerde olduğu görülmektedir ($\overline{X}$=3.38). Mesleğin ilerleyen yıllarında, yükselme olanaklarına ilişkin algı puanlarının ortalamasında azalma olmuştur. Bununla birlikte, hizmet sürelerine göre meslekteki yükselme olanaklarına ilişkin algılarda gözlenen farkların, istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilir. Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet sürelerine bakılmaksızın öğretmenlik mesleğindeki yükselme olanaklarını kısmen yeterli buldukları belirtilebilir. Meslekte yeni 1-5

yıllık öğretmenlerin algılarının bir miktar daha yüksek olma sebebi, genel olarak genç çalışanlarda yükselme istek ve çabasının var olması olabilir.

c- Öğrenim Durumu Faktörü:

Alt problem 7-c'de, ilköğretim okullarında ''yükselme olanakları'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı öğrenim durumlarına sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''yükselme olanakları''nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''öğrenim durumuna göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 59 ve Tablo- 60'da verilmiştir.

Tablo-59: Yükselme Olanaklarına İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar Arası	3.262	3	1.087	1.406	.240
Gruplar İçi	422.288	546	.773		
Toplam	425.550	549			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekteki yükselme olanaklarına ilişkin algıları, öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(3-546)}$=.240, p>.05]. Başka bir ifade ile, öğretmenlik mesleğinin sağladığı yükselme olanaklarına bağlı iş doyumu algısı, öğretmenlerin öğrenim durumlarına bağlı olarak değişmemiştir.

Tablo-60: Yükselme Olanaklarına İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Betimsel Verileri

Öğrenim Durumu	n	$\overline{X}$	s
1. İki-Üç Yıllık Eğitim Enstitüsü	178	3.40	.93
2. Eğitim Yüksekokulu	67	3.16	.82
3. Eğitim Fakültesi	201	3.27	.85
4. Diğer	104	3.29	.89
Toplam	550	3.30	.88

Öğrenim durumuna göre, iki-üç yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin meslekteki yükselme olanaklarına ilişkin algılarının ($\overline{X}$=3.40), diğer öğretmenlere nazaran daha olumlu olduğu söylenebilir. Bu boyutta, eğitim yüksekokulu mezunu öğretmenlerin algıları ($\overline{X}$=3.16) ise, diğerlerine göre daha olumsuz olmuştur. Ancak, yükselme olanaklarına ilişkin algılarda öğrenim durumlarına göre gözlenen bu farkların, istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ve araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumlarına bakılmaksızın, mesleğin yükselme olanaklarına ilişkin değerlendirmelerinin benzer olduğu söylenebilir. Tüm öğretmenlere yükselme olanaklarında aynı imkanların sağlanması, bu konuda öğrenim durumu değişkenini önemsiz kılmıştır, denilebilir.

d- Cinsiyet Faktörü:

Alt problem 7-d'de, ilköğretim okullarında ''yükselme olanakları'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı cinsiyetlere sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''yükselme olanakları''nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''cinsiyete göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo-61'de verilmiştir.

Tablo-61: Yükselme Olanaklarına İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\overline{X}$	s	t	p
1. Erkek	351	3.28	.92	.754	.451
2. Kadın	199	3.34	.81		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yükselme olanaklarına ilişkin algılarında, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık yoktur [$t_{(548)}$=.754, p>.05]. Kadın öğretmenlerin meslekte yükselme olanaklarına ilişkin algıları ($\overline{X}$=3.34), erkek öğretmenlere göre ($\overline{X}$=3.28) daha olumlu olmasına karşın, aradaki fark anlamlı değildir. Yükselme olanakları ile ilgili, cinsiyetlere göre farklı imkanların tanınmamış olması bu faktörü etkisiz kılmıştır, denilebilir.

e- Medeni Durum Faktörü:

Alt problem 7-e'de, ilköğretim okullarında ''yükselme olanakları'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı medeni durumlara sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''yükselme olanakları''nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''medeni duruma göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 62'de verilmiştir.

Tablo-62: Yükselme Olanaklarına İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p
1. Evli	484	272.69	2	2.744	.254
2. Bekar	59	304.03			
3. Dul	7	229.57			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekteki yükselme olanaklarına ilişkin algılarının medeni durumlarına göre farklılık göstermediği söylenebilir [X^2=2.744, p>.05]. Gruplara ait sıra ortalamaları incelendiğinde, bekar öğretmenlerin (sıra ort: 304.03), yükselme olanaklarına ilişkin algılarının daha olumlu olduğu görülmektedir. Evli ya da dul öğretmenlerin ise, yükselme olanaklarına ilişkin değerlendirmeleri, kısmen daha olumsuz olmuştur. Ancak, aradaki farkların anlamlı olmaması, öğretmenlerin yükselme olanaklarına ilişkin algılarının benzer olduğunu göstermektedir. Bekar öğretmenlerin yükselme olanaklarına yönelik olarak, daha ümitli olmaları, yeterli zamanı bulabilmeleri ve çoğu itibariyle genç, istekli olmaları, onları bu konuda, az da olsa daha doyumlu kılmıştır, denilebilir.

8. Boyut: Okul-Aile İlişkileri

İş doyumu ölçeğinin "okul-aile ilişkileri" boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin veriler, Tablo-63'te verilmiştir.

Tablo-63: Okul-Aile İlişkileri Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

Maddeler		$\overline{X}$	S	Önem Sırası
28.	Velilerimiz öğrencilerine ve okula karşı ilgilidirler ve üstlerine düşeni yaparlar.	2.34	1.10	2
29.	Okulumuzda, okul-aile işbirliği ile birçok okul ve öğrenci problemi çözülür.	2.81	1.12	1

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, okul-aile ilişkilerine ilişkin olarak, velilerin öğrencilere ve okula karşı ilgili olma ve üstlerine düşeni yapma düzeyleri düşüktür ($\overline{X}$=2.34). Aynı şekilde, araştırmaya katılan öğretmenler, okulda yaşanan problemlerin çözümlenmesinde okul-aile işbirliğinin etkisini düşük olarak algılamaktadırlar ($\overline{X}$=2.81). Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin

velileri okula karşı ilgisiz buldukları ve okul-aile işbirliğinin yetersiz olduğunu düşündükleri söylenebilir. Bu durum öğretmenlerde iş doyumunu olumsuz etkilediği düşünülebilir. Öğrencilerin ve velilerin okula ve eğitim sürecine olan ilgisizliği öğretmeni de çaba ve gayretinde olumsuz etkileyecek; yaptığı işe değer verilmediğini, boşuna kürek çektiğini düşünecektir. Bu düşünce öğretmeni yaptığı işten zevk alamama, verim alamama ve sonuç olarak doyumsuzluğa götürecektir, denilebilir. Literatürde bu bulguya paralel kaynaklara rastlanmaktadır. Örneğin; yurt dışında yapılan bir araştırmaya göre, iş doyumu en yüksek orta okul hocaları, daha fazla ailesel destek aldıklarını ve yine en az iş doyumuna sahip orta okul hocalarına göre, öğrencileriyle daha iyi ilişkileri olduğunu söylüyorlar (NCES, 1997:97-471).

a- Branş Faktörü:

Alt problem 8-a'da, ilköğretim okullarında ''okul-aile ilişkileri'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı branşa sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''okul-aile ilişkileri''nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''branşa göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 64'te verilmiştir.

Tablo-64: Okul-Aile İlişkilerine İlişkin Algıların Branşa Göre t-Testi Sonuçları

Branş	n	$\overline{X}$	s	t	p
1. Sınıf Öğretmeni	275	2.75	1.02	4.205	.000
2. Branş Öğretmeni	275	2.40	.93		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul-aile ilişkilerine ilişkin algılarının branşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir [$t_{(548)}$=4.205, p<.05]. Sınıf öğretmenlerinin okul-aile ilişkilerine yönelik algıları ($\overline{X}$=2.75), branş öğretmenlerine göre ($\overline{X}$=2.40) daha yüksektir. Sınıf öğretmenlerinin görevli oldukları eğitim kademeleri dikkate alındığında, okul-aile ilişkilerine daha fazla önem veriyor oldukları söylenebilir. Sınıf öğretmenlerinin, bir sınıfın sorumluluğunu almış olmaları beş yıl boyunca yetiştirecek olmaları, öğrenci velileri ile daha sık

görüşme ve diyalog kurma ihtiyacını ortaya çıkarmakta; aynı zamanda veliler de yaşı küçük olan öğrencileri ile daha fazla ilgilenme ve öğretmeni ile görüşme ihtiyacı duymaktadırlar. İlköğretim ikinci kademede ise; çocuğun yaşının ilerlemiş olması ve belirli bir öğretmeninin olmaması veliyi okuldan uzaklaştırmaktadır. Bu nedenle, sınıf öğretmenlerinin bu konuda daha doyumlu olmaları olanaklıdır.

b- Hizmet Süresi Faktörü:

Alt problem 8-b'de, ilköğretim okullarında ''okul-aile ilişkileri'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı hizmet sürelerine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''okul-aile ilişkileri''nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''hizmet süresine göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 65 ve Tablo- 66'da verilmiştir.

Tablo-65: Okul-Aile İlişkilerine İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark (Tukey)
Gruplar Arası	34.889	4	8.722	9.381	.000	1-5
Gruplar İçi	506.730	545	.930			2-5
Toplam	541.619	549				3-5

Araştırmaya katılan öğretmelerin okul-aile işbirliğinin sağladığı iş doyumuna ilişkin algılarında, hizmet sürelerine göre anlamlı farklılıklar vardır [$F_{(4-545)}$=9.381, p<.05]. Başka bir anlatımla, iş doyumunun okul-aile ilişkileri boyutundaki algılar, araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet sürelerine bağlı olarak farklılık göstermiştir. Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır.

Tablo-66: Okul-Aile İlişkilerine İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri

Hizmet Süresi	n	$\overline{X}$	s
1. 1-5 yıl	78	2.30	.83
2. 6-10 yıl	88	2.36	1.04
3. 11-15 yıl	90	2.34	.91
4. 16-20 yıl	73	2.52	.97
5. 21 yıl ve üzeri	221	2.87	.99
Toplam	550	2.58	.99

Hizmet sürelerine göre okul-aile ilişkilerine ilişkin veriler incelendiğinde, 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin algılarının ($\overline{X}$=2.87), diğer öğretmenlere göre daha olumlu olduğu görülmektedir. Okul-aile ilişkilerine yönelik olarak en olumsuz değerlendirme ($\overline{X}$=2.30), 1-5 yıllık öğretmenlerde olmuştur. Bu bulgu, mesleğin ilk yıllarında okul-aile ilişkilerinin düzenlenmesi ve velilerle olan iletişim konusunda öğretmenlerin bazı sorunlar yaşadıkları, sonraki yıllarda ise, kazanılan deneyimlere bağlı olarak bu sorunların kısmen de olsa azaldığı yorumu yapılabilir. Araştırmanın bulguları, meslekte daha deneyimli olan öğretmenlerin okul-aile ilişkilerine ilişkin algılarının daha olumlu olduğunu göstermiştir.

c- Öğrenim Durumu Faktörü:

Alt problem 8-c'de, ilköğretim okullarında ''okul-aile ilişkileri'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı öğrenim durumlarına sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''okul-aile ilişkileri''nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''öğrenim durumuna göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo-67 ve Tablo- 68'de verilmiştir.

Tablo-67: Okul-Aile İlişkilerine İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark (Tukey)
Gruplar Arası	27.343	3	9.114	9.676	.000	1-2
Gruplar İçi	514.276	546	.942			1-3
Toplam	541.619	549				1-4

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, iş doyumu boyutlarından okul-aile ilişkilerine yönelik değerlendirmelerde, öğrenim durumuna göre anlamlı farklılıklar vardır [$F_{(3-546)}$=9.676, p<.05]. Öğretmenlerin okul-aile ilişkilerine yönelik algıları, öğrenim durumlarına bağlı olarak farklılık göstermiştir. Bu durumda, araştırmaya katılan öğretmenlerin okul-aile ilişkilerine yönelik algılarının, öğrenim durumlarından etkilendiği söylenebilir.

Tablo-68: Okul-Aile İlişkilerine İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Betimsel Verileri

Öğrenim Durumu	n	$\overline{X}$	s
1. İki-Üç Yıllık Eğitim Enstitüsü	178	2.89	.97
2. Eğitim Yüksekokulu	67	2.52	1.05
3. Eğitim Fakültesi	201	2.38	.97
4. Diğer	104	2.46	.94
Toplam	550	2.58	.99

Okul-aile ilişkilerinin öğrenim durumuna göre verileri incelendiğinde, iki-üç yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin okul-aile ilişkilerine yönelik olarak daha olumlu bir algı içinde oldukları görülmektedir ($\overline{X}$=2.89). Okul-aile ilişkileri boyutunda, eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin algıları ise, diğer öğretmenlere nazaran daha olumsuzdur ($\overline{X}$=2.46). Eğitim fakültesi mezunu öğretmenler, genel olarak iki-üç yıllık eğitim enstitüsü mezunlarına oranla daha genç ve meslekte daha yenidirler. Bu nedenle, eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin okul-aile ilişkilerine

yönelik algılarının daha olumsuz olmasının nedeni, meslekte daha yeni olmalarına bağlanabilir.

d- Cinsiyet Faktörü:

Alt problem 8-d'de, ilköğretim okullarında ''okul-aile ilişkileri'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı cinsiyetlere sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''okul-aile ilişkileri''nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''cinsiyete göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 69'da verilmiştir.

Tablo-69: Okul-Aile İlişkilerine İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\overline{X}$	s	t	p
1. Erkek	351	2.62	.99	1.387	.166
2. Kadın	199	2.50	.99		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu boyutlarından okul-aile ilişkilerine yönelik algıları, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t_{(548)}$=1.387, p>.05]. Erkek öğretmenlerin okul-aile ilişkilerine yönelik algı puanlarının ortalaması 2.62 olurken, kadın öğretmenlerde bu değer 2.50 olmuştur. Aradaki sayısal farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin okul-aile ilişkilerine yönelik değerlendirmelerinin, düşük düzeyde ve benzer olduğu söylenebilir.

e- Medeni Durum Faktörü:

Alt problem 8-e'de, ilköğretim okullarında ''okul-aile ilişkileri'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı medeni

durumlara sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ‘‘okul-aile ilişkileri’’nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ‘‘medeni duruma göre’’ anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 70’te verilmiştir.

Tablo-70: Okul-Aile İlişkilerine İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p
1. Evli	484	280.21	2	3.737	.154
2. Bekar	59	238.87			
3. Dul	7	258.79			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul-aile ilişkilerine yönelik algılarında, medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur [X^2=3.737, p>.05]. Sıra ortalaması değerlerine göre, evli öğretmenlerin okul-aile ilişkilerine yönelik algıları kısmen daha olumlu olmakla birlikte (sıra ort: 280.21), aradaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilir. Buna göre, medeni durum değişkeni, araştırmaya katılan öğretmenler açısından, okul-aile ilişkilerine yönelik algıları etkileyen bir değişken olmamıştır.

9. Boyut: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamı

İş doyumu ölçeğinin “Kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı” boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin veriler, Tablo-71’de verilmiştir.

Tablo-71: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamı Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

Maddeler		$\overline{X}$	S	Önem Sırası
30.	Okuldaki öğretmenler birbirleri ile samimi ve iyi ilişkiler içindedirler.	3.62	1.08	2
31.	İş arkadaşlarım, işte ve iş dışı beraber olmaktan mutlu olduğum kimselerdir.	3.77	0.96	1
32.	Okul içi ve dışı toplu sosyal etkinlikler yeterli ve tatmin edicidir.	2.75	1.14	6
33.	Okuldaki öğretmen-öğrenci ilişkileri sevgi ve saygı içindedir.	3.43	1.06	3
34.	Öğrencilerimiz derslere ilgilidir ve okul kurallarına uyarlar.	2.94	1.09	5
35.	Okulda öğrenciye verilen kaynaklar öğretmenin işini yeterince kolaylaştırır.	3.16	1.13	4

İş doyumu ölçeğinin kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı boyutunda yer alan maddelere ilişkin veriler incelendiğinde, bu boyutta öğretmenlerin iş arkadaşlarını işte ve iş dışında beraber olmaktan mutluluk duydukları bireyler olarak gördükleri dikkat çekmektedir ($\overline{X}$=3.77). Ayrıca, öğretmenlerin birbirleriyle samimi ve iyi ilişkiler içinde olmalarına ($\overline{X}$=3.62) ve okuldaki öğretmen-öğrenci ilişkilerini sevgi ve saygı çerçevesi içerisinde görmelerine ($\overline{X}$=3.43) yönelik algıları da büyük ölçüde olumludur. Bu durum, bu okullardaki öğretmenlerin uzun yıllardır beraber çalışıyor olmaları, amaç ve fikir birliği oluşturmuş olmaları ve yönetimin de etkisiyle bir ekip ruhu oluşturmalarının sonucu olarak düşünülebilir.

Bu bulgu, literatüre göre de bir doyum unsurudur. Örneğin; Erdoğan'a (1999:242) göre; kişiler yaptıkları işlerden sadece para ve maddi getiriler beklemezler. Hayatlarının büyük bölümünü geçirdikleri iş ortamlarında, uyumlu iş arkadaşları ve huzurlu bir çalışma ortamı arayacaklardır. Bu nedenle, çalışma ortamlarında dost ve destekleyici iş arkadaşları, kişilerin işinden aldığı hazzı artıracaktır.

Bu boyutta, öğretmenlerin meslektaşlarıyla iyi ilişkiler içinde olmaları, öğrenci-öğretmen ilişkilerini saygı çerçevesinde görmeleri, daha ağır basmaktadır. Ancak, öğrencilerin derslere karşı ilgili olmaları ve okul kurallarına uymaları ise, öğretmenler tarafından kısmen yetersiz olarak değerlendirilmiştir.

a- Branş Faktörü:

Alt problem 9-a'da, ilköğretim okullarında ''kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı branşa sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı''nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''branşa göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 72'de verilmiştir.

Tablo-72: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamına İlişkin Algıların Branşa Göre t-Testi Sonuçları

Branş	n	$\overline{X}$	s	t	p
1. Sınıf Öğretmeni	275	3.41	.73	3.922	.000
2. Branş Öğretmeni	275	3.15	.79		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişiler arası ilişkiler ve okul ortamına ilişkin algıları, branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$t_{(548)}$=3.922, p<.05]. Sınıf öğretmenlerinin bu boyuta ilişkin algı puanlarının ortalaması 3.41 olurken, bu değer branş öğretmenlerinde 3.15 olmuştur. İş doyumunun kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı boyutunda, sınıf öğretmenlerinin algıları, branş öğretmenlerine göre daha

olumludur. Bunun nedeni, sınıf öğretmenlerinin tam gün derslerinin olması ve sınıflarıyla ilgili diğer sınıf öğretmenleriyle işbirliği yapmalarından, aynı problemleri ve çözümleri paylaşmalarından olduğu söylenebilir. Branş öğretmenleri ise; çoğu zaman belirli sayıdaki derslerini anlattıktan sonra okuldan ayrılmakta veya başka okullarda derse girmektedirler; bu da kişiler arası ilişkilerin, sınıf öğretmenlerine göre daha zayıf kalmasına sebep olduğu söylenebilir.

b- Hizmet Süresi Faktörü:

Alt problem 9-b'de, ilköğretim okullarında ''kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı hizmet sürelerine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı''nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''hizmet süresine göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 73 ve Tablo- 74'te verilmiştir.

Tablo-73: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamına İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark (Tukey)
Gruplar Arası	13.874	4	3.469	6.082	.000	1-5 3-5
Gruplar İçi	310.832	545	.570			
Toplam	324.707	549				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunun kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı boyutuna ilişkin algıları, hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F_{(4-545)}$=6.082, p<.05]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin kişiler arası ilişkileri ve okul ortamını değerlendirmeleri, hizmet sürelerinden etkilenmiştir. Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla yapılan çoklu karşılaştırma testi sonuçları, 21 yıl ve üzerinde hizmet süresine sahip öğretmenlerin

bu boyuttaki algılarının, diğer öğretmenlere oranla anlamlı şekilde daha olumlu olduğunu göstermiştir.

Tablo-74: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamına İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri

Hizmet Süresi	n	$\overline{X}$	s
1. 1-5 yıl	78	3.00	.79
2. 6-10 yıl	88	3.20	.78
3. 11-15 yıl	90	3.17	.79
4. 16-20 yıl	73	3.28	.77
5. 21 yıl ve üzeri	221	3.45	.71
Toplam	550	3.29	.77

Kişiler arası ilişkiler ve okul ortamının hizmet süresine göre betimsel verileri incelendiğinde, bu boyutta en düşük aritmetik ortalama değerin 1-5 yıllık öğretmenlerde olduğu ($\overline{X}$=3.00), en yüksek aritmetik ortalamanın ise 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerde ($\overline{X}$=3.45) olduğu görülmektedir. Buna göre, meslekte hizmet süresi yükseldikçe, kişiler arası ilişkilere ve okul ortamına yönelik değerlendirmeler daha olumlu olmuştur. Bunun sebebi, kıdemli öğretmenlerin belirli ve yerleşik bir öğretmen çevresinin oluşmuş olması, okul ortamına zamanla alışmış ve ayak uydurmuş olması olarak düşünülebilir. Kıdemi düşük öğretmenlerin ise; okulda yeni olması, çevre edinememiş olması, okuldaki kadronun genellikle ileri yaşlı olması ve farklı düşünce tarzlarından dolayı kişiler arası ilişkiler yönüyle doyumsuz olduğu düşünülebilir.

c- Öğrenim Durumu Faktörü:

Alt problem 9-c'de, ilköğretim okullarında ''kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı öğrenim durumlarına sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı''nın öğretmenlerin iş

doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ‘‘öğrenim durumuna göre’’ anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 75 ve Tablo- 76’da verilmiştir.

Tablo-75: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamına İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark (Tukey)
Gruplar Arası	14.969	3	4.990	8.796	.000	1-2 1-3
Gruplar İçi	309.738	546	.567			
Toplam	324.707	549				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunun kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı boyutuna ilişkin algıları, öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F_{(3-546)}$=8.796, p<.05]. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu açısından kişiler arası ilişkilere ve okul ortamına yönelik değerlendirmeleri, öğrenim durumlarına bağlı olarak farklılaşmıştır. Çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, iki-üç yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin kişiler arası ilişkileri ve okul ortamını, iş doyumu açısından daha olumlu değerlendirdikleri söylenebilir.

Tablo-76: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamına İlişkin Algıların Öğrenim Durumuna Göre Betimsel Verileri

Öğrenim Durumu	n	$\overline{X}$	s
1. İki-Üç Yıllık Eğitim Enstitüsü	178	3.50	.67
2. Eğitim Yüksekokulu	67	3.15	.80
3. Eğitim Fakültesi	201	3.12	.80
4. Diğer	104	3.28	.75
Toplam	550	3.28	.77

Kişiler arası ilişkiler ve okul ortamının öğrenim durumuna göre verileri incelendiğinde, iki-üç yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin bu boyuttaki

algıları, diğer öğretmenlere göre daha olumlu olmuştur ($\overline{X}$=3.50). Kişiler arası ilişkileri ve okul ortamına ilişkin algı puanlarının ortalaması en düşük olan grup ise, eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerdir ($\overline{X}$=3.12). Eğitim enstitüsü mezunlarının bu konuda doyumlarının daha yüksek çıkma sebebi, okullardaki sayılarının çokluğu ve aşağı-yukarı aynı kültürle yetişmiş ve aynı dünya görüşüne sahip olmaları olarak düşünülebilir. Eğitim fakültesi mezunları ise, daha ziyade branş öğretmeni olduklarından ve değişik okullarda derslere girdiklerinden; ayrıca yaşça genellikle genç olduklarından, okullarındaki yaşlı ve genellikle sınıf öğretmeni öğretmen grubunun dışında kalmakta ve bu konuda doyum seviyeleri düşük olmaktadır, denilebilir.

d- Cinsiyet Faktörü:

Alt problem 8-d'de, ilköğretim okullarında ''kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı cinsiyetlere sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı''nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''cinsiyete göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 77'de verilmiştir.

Tablo-77: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamına İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\overline{X}$	s	t	p
1. Erkek	351	3.36	.75	3.269	.001
2. Kadın	199	3.14	.79		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişiler arası ilişkiler ve okul ortamına ilişkin algılarında, cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark vardır [$t_{(548)}$=3.269, p<.05]. Araştırmaya katılan erkek öğretmenler ($\overline{X}$=3.36), kişiler arası ilişkileri ve okul ortamını, kadın öğretmenlere ($\overline{X}$=3.14) daha olumlu algılamaktadırlar. Buna göre,

kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı açısından erkek öğretmenlerin daha yüksek düzeyde bir iş doyumu algısı içinde oldukları söylenebilir. Bunun nedeni, okullarda erkek öğretmen sayısının çokluğu ve bu öğretmenlerin okul dışında da beraber olma imkanlarının ve zamanlarının varlığından olduğu söylenebilir.

e- Medeni Durum Faktörü:

Alt problem 9-e'de, ilköğretim okullarında ''kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı'' öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör müdür? Boyuta ilişkin, farklı medeni durumlara sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? idi.

Bu alt problemde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, ilköğretim okullarında ''kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı''nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında ''medeni duruma göre'' anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu alt problemle ilgili istatistikler Tablo- 78'de verilmiştir.

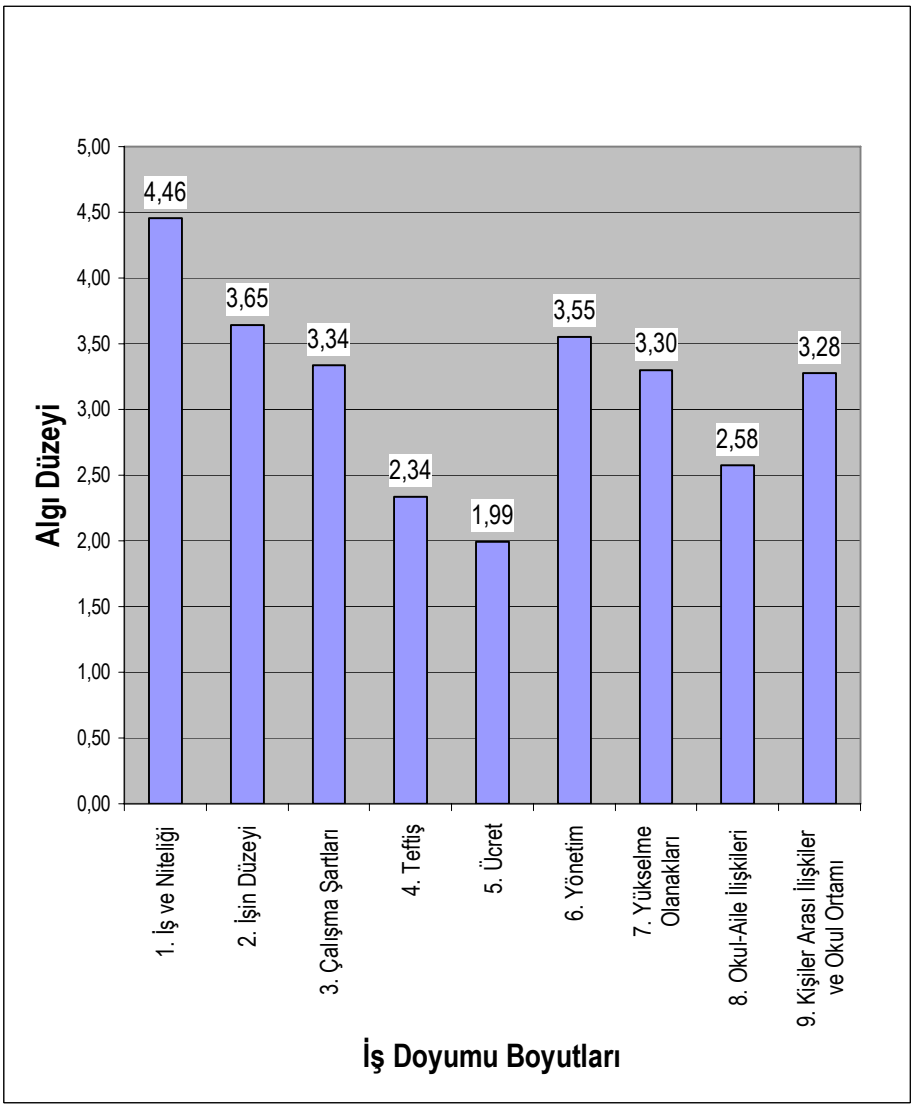
Tablo-78: Kişiler Arası İlişkiler ve Okul Ortamına İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p	Fark
1. Evli	484	283.34	2	10.798	.005	1-2
2. Bekar	59	211.52				
3. Dul	7	272.71				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişiler arası ilişkiler ve okul ortamına ilişkin algıları, medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [X^2=10.798, p<.05]. Gruplara ait sıra ortalaması değerleri incelendiğinde, evli öğretmenlerin bu boyuttaki algılarının (sıra ort: 283.34), bekar öğretmenlere (sıra ort: 211.52) oranla daha olumlu olduğu görülmektedir. Bu bulgular, araştırmaya katılan evli öğretmenler tarafından kişiler arası ilişkilerin ve okul ortamının daha fazla iş doyumu sağlayan bir özellik olarak değerlendirildiği biçiminde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, iş doyumu ölçeğinde yer alan boyutların genel aritmetik ortalama değerleri, Grafik-1'de verilmiştir.

Grafik-1: Öğretmenlerin İş Doyumu Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri



Grafik-1'deki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin en yüksek düzeyde iş doyumu sağladıkları özelliğin, iş ve niteliği olduğu görülmektedir ($\overline{X}$=4.46). Bununla birlikte, ücret ($\overline{X}$=1.99), teftiş ($\overline{X}$=2.34) ve okul-aile ilişkileri ($\overline{X}$=2.58), iş doyumu algısının en düşük olduğu boyutlar olmuştur. İşin düzeyi ($\overline{X}$=3.65) ve yönetim ($\overline{X}$=3.55) boyutlarında ise, öğretmenlerin algıladıkları iş doyumu düzeyi yüksek sayılabilir. Ayrıca, araştırmaya

katılan öğretmenler, kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı ($\overline{X}$=3.28), çalışma şartları ($\overline{X}$=3.34) ve yükselme olanaklarını ($\overline{X}$=3.30) orta düzeyde yeterli görmektedirler.

Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerde en yüksek seviyede doyum sağlayan unsurun iş ve niteliği olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, öğretmenlerin yaptıkları işi önemsedikleri ve yaptıkları işten dolayı kendilerine önem verdikleri söylenebilir. Öğretmenlerin, yaptıkları işi severek ve benimseyerek yapmaları ve kendilerine uygun bir iş olduğunu düşünmeleri iş verimliliği açısından çok önemlidir.

Öğretmenlerin ücret, teftiş, okul-aile ilişkileri yönüyle en düşük seviyede doyum sağlamaları, öğretmenlik mesleğinin verimli bir şekilde icra edilmesine engel olabilecek unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu üç boyutun, Maslow'un ihtiyaçlar merdivenindeki fizyolojik, sevgi ve saygı ihtiyaçları olduğunu düşündüğümüzde, bu üç boyuttaki doyumsuzluğun oluşturduğu eksiklik daha iyi anlaşılacaktır.

İşin düzeyi (statü) ve yönetim yönüyle, öğretmenler doyumlu sayılabilecek düzeydedir. Öğretmenler bu boyutlarla, önemli bir doyum ve motive unsuru olan saygınlık ihtiyaçlarını gidermekte; bu da ücret, teftiş gibi doyum boyutlarından daha etkili olabilmektedir.

Öğretmenler, kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı, çalışma şartları ve yükselme olanakları boyutlarında ise, normal düzeyde bir doyuma sahiptir. Bu üç boyutta öğretmenlerin iş icralarında önemli sayılabilecek unsurlardandır. Özellikle kişiler arası ilişkiler yönüyle doyumsuz öğretmen, çalıştığı iş yerinden uzaklaşmak isteyecek ve okulunu kabullenmeyecektir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarına bakıldığında genel iş doyumlarının 5(beş) üzerinden 3.165 olduğu görülür. Bu da, Çorum merkez ilköğretimlerde görev yapan öğretmenlerin genel manada, işleriyle ilgili olarak doyumlu sayılabilecek bir düzeyde olduklarını gösterir.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada elde edilen sonuçlar ve buna bağlı olarak ortaya konulan önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

1. Araştırma, ‘‘iş ve niteliği’’ boyutunu, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden biri olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ‘‘iş ve niteliği’’ boyutuna ilişkin algıları, kişisel özelliklerinden ‘‘branş, öğrenim düzeyi, cinsiyet’’ değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; ‘‘hizmet süresi [$F_{(4-545)}$=2.447, p<.05] ve medeni durum [X^2=25.425, p<.05]’’ değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Genel olarak ise; ‘‘iş ve niteliği’’ boyutuna ilişkin tüm alt boyutlarda iş doyumu en yüksek düzeyde çıkmıştır. Bu sonuç, öğretmenlerin işlerini benimsediklerini, önemsediklerini ve severek yaptıklarını gösterir.

2. Araştırma, ‘‘işin düzeyi’’ boyutunu, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden biri olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Ayrıca, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ‘‘işin düzeyi’’ boyutuna ilişkin algıları, kişisel özelliklerinden ‘‘branş, cinsiyet, medeni durum’’ değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; ‘‘hizmet süresi [$F_{(4-545)}$=2.969, p<.05] ve öğrenim düzeyi [$F_{(3-546)}$=5.570, p<.05]’’ değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Genel olarak ise; ‘‘işin düzeyi’’ boyutuna ilişkin tüm alt boyutlarda iş doyum düzeyi yüksekçe çıkmıştır. Bu sonuç öğretmenlerin, mesleğin sağladığı resmi statüden kısmen, sosyal statü ve saygınlıktan; yani öğretmenin toplumdaki yerinden memnun olduklarını gösterir.

3. Araştırma, ‘‘çalışma şartları’’ boyutunu, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden biri olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca ilköğretim

okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ‘‘çalışma şartları’’ boyutuna ilişkin algıları, kişisel özelliklerinden sadece ‘‘cinsiyet’’ değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; ‘‘branş [$t_{(548)}$=2.029, p<.05], hizmet süresi [$F_{(4-545)}$=3.101, p<.05], öğrenim düzeyi [$F_{(3-546)}$=5.462, p<.05] ve medeni durum [X^2=6.060, p<.05]’’ değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Genel olarak ise; ‘‘çalışma şartları’’ boyutuna ilişkin tüm alt boyutlarda iş doyum düzeyi orta seviyede çıkmıştır. Bu sonuç, öğretmenlerin mesleklerini icra ederken okul ortamını tam yeterli bulmadıklarını ve eğitim-öğretime tam manada imkan sağlamadığını düşündüklerini ortaya koyar. Bu anlayış, öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre de değişik algılanmış, bakış açıları değişmiş; bu konudaki beklentilerin farklılaştığı ortaya çıkmıştır.

4. Araştırma, ‘‘teftiş’’ boyutunu, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden biri olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ‘‘teftiş’’ boyutuna ilişkin algıları, kişisel özelliklerinden ‘‘branş, cinsiyet ve medeni durum’’ değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; ‘‘ hizmet süresi [$F_{(4-545)}$=5.268, p<.05] ve öğrenim düzeyi [$F_{(3-546)}$=4.689, p<.05]’’ değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Genel olarak ise; ‘‘teftiş’’ boyutuna ilişkin tüm alt boyutlarda iş doyum düzeyi düşük seviyede çıkmıştır. Bu sonuç, öğretmenlerin teftişleri ile ilgili süreçten memnuniyet duymadıklarını, teftişin rehberlik ve iş başında yetiştirme boyutundan çok, denetim boyutu üzerinde yargılayıcı bir anlayışla durulduğunu gösterir.

5. Araştırma, ‘‘ücret’’ boyutunu, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden biri olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ‘‘ücret’’ boyutuna ilişkin algıları, kişisel özelliklerinden ‘‘branş ve medeni durum’’ değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; ‘‘ hizmet süresi [$F_{(4-545)}$=2.822, p<.05], öğrenim düzeyi [$F_{(3-546)}$=5.468, p<.05] ve cinsiyet [$t_{(548)}$=3.425, p<.05] ’’değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Genel olarak ise; ‘‘ücret’’ boyutuna ilişkin tüm alt boyutlarda iş doyum düzeyi en düşük seviyede çıkmıştır. Bu sonuç, öğretmenlerin yaptıkları işe karşılık verilen ücret ve maddi olanakların çok yetersiz olduğunu düşündüklerini

ortaya koyar. Verilen ücretin eğitim düzeylerine, diğer mesleklere ve yapılan işe oranla yetersiz ve adaletsiz olduğunu düşündükleri ortaya çıkarmaktadır.

6. Araştırma, ‘‘yönetim’’ boyutunu, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden biri olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ‘‘yönetim’’ boyutuna ilişkin algıları, kişisel özelliklerinden ‘‘branş, hizmet süresi, öğrenim düzeyi ve medeni durum’’ değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; sadece ‘‘cinsiyet [$t_{(548)}$=2.348, p<.05]’’ değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Genel olarak ise; ‘‘yönetim’’ boyutuna ilişkin tüm alt boyutlarda iş doyum düzeyi yüksekçe çıkmıştır. Bu sonuçtan, öğretmenlerin okullarındaki yönetimlerden memnun oldukları, yönetimin öğretmeniyle ilgilendiği, adil davrandığı ve öğretmenine değer verdiği, okulun problemlerini çözdüğü sonuçlarına ulaşılabilir.

7. Araştırma, ‘‘yükselme olanakları’’ boyutunu, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden biri olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ‘‘yükselme olanakları’’ boyutuna ilişkin algıları, kişisel özelliklerinden ‘‘hizmet süresi, öğrenim düzeyi, cinsiyet ve medeni durum’’ değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; sadece ‘‘branş [$t_{(548)}$=2.064, p<.05]’’ değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Genel olarak ise; ‘‘yükselme olanakları’’ boyutuna ilişkin tüm alt boyutlarda iş doyum düzeyi orta seviyede çıkmıştır. Bu sonuç, öğretmenlerin meslekte yükselme olanaklarını yeterli bulmadığı ve yeterince adil uygulanmadığını düşündüklerini ortaya koyar.

8. Araştırma, ‘‘okul-aile ilişkileri’’ boyutunu, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden biri olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ‘‘okul-aile ilişkileri’’ boyutuna ilişkin algıları, kişisel özelliklerinden ‘‘branş, cinsiyet ve medeni durum’’ değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; ‘‘hizmet süresi [$F_{(4-545)}$=9.381, p<.05] ve öğrenim düzeyi [$F_{(3-546)}$=9.676, p<.05]’’ değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Genel olarak ise; ‘‘okul-aile ilişkileri’’ boyutuna ilişkin tüm alt boyutlarda iş doyum düzeyi düşük seviyede çıkmıştır. Bu

sonuç öğretmenlerin, velilerin öğrencisine ve okula karşı ilgisizliğinden yakındığını, okul-aile birliklerinin etkin bir şekilde çalışmadığını düşündüklerini ortaya koyar.

9. Araştırma, ‘‘kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı’’ boyutunu, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden biri olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ‘‘kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı’’ boyutuna ilişkin algıları, kişisel özelliklerinden ‘‘branş [$t_{(548)}$=3.922, p<.05], hizmet süresi [$F_{(4-545)}$=6.082, p<.05], öğrenim düzeyi [$F_{(3-546)}$=8.796, p<.05], cinsiyet [$t_{(548)}$=3.269, p<.05] ve medeni durum [X^2=10.798, p<.05]’’ değişkenlerinin tamamında anlamlı bir farklılık göstermiştir. Genel olarak ise; ‘‘kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı’’ boyutuna ilişkin tüm alt boyutlarda iş doyum düzeyi orta seviyede çıkmıştır. Bu sonuç, öğretmenlerin okullarda iyi ilişkiler kurduğunu ve öğrenci-öğretmen münasebetlerinin iyi sayılabilecek bir düzeyde olduğunu, okullarda sıcak bir ortamın bulunduğu göstermektedir.

10. Genel olarak sonuçlar incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre en yüksek düzeyde iş doyumu sağladıkları boyutun, ‘‘iş ve niteliği’’ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ‘‘teftiş, ücret ve okul-aile ilişkileri’’, iş doyumu algısının en düşük olduğu boyutlar olmuştur. ‘‘İşin düzeyi ve yönetim’’ boyutlarında ise; öğretmenlerin algıladıkları iş doyumu düzeyi yüksek sayılabilir. Ayrıca, araştırmaya katılan öğretmenler, ‘‘çalışma şartları, yükselme olanakları, kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı’’ boyutlarını orta düzeyde yeterli görmektedirler.

Öneriler

Araştırma sonuçlarından hareketle şu önerilerde bulunulabilir:

1. Okullarda fiziki şartlar iyileştirilmeli, gerekli araç-gereç ve derslik ihtiyacı giderilmelidir.

2. Öğretmenlerin teftiş süreçlerinde, sorgulayıcı bir denetim ve inceleme anlayışından çok; rehberlik ve iş başında yetiştirmeye yönelik bir teftiş anlayışının geliştirilmesi konusunda İl Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından gerekli önlemler alınmalıdır.

3. Öğretmenlerin maaş ve diğer maddi olanakları yeterli düzeye çıkarılmalı, diğer memuriyetlere göre adil bir ücretlendirme yapılmalı, sosyal hak ve imkanları arttırılmalıdır.

4. Okul-aile birliklerinin daha fonksiyonel hale getirilmesi gibi okul-aile işbirliğinin arttırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalı ve öğrenci velileri okula daha ilgili hale getirilmelidir.

5. Bu araştırma ile öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen etkenler incelenmiştir. Yeni araştırmacılar bu bulgulardan hareketle, iş doyumu – verimlilik veya iş doyumu - motivasyon ilişkisini araştırarak konuya daha da açıklık getirebilirler.

6. Bu araştırmanın evren ve örneklemi genişletilerek ülke çapında yapılması, ayrıca öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen işe bağlı ve bireysel faktörlerin çeşitlendirilerek etkinliğinin araştırılması, eğitime rehber olarak faydalı olacaktır.

7. Öğretmenlerin, ücret ve teftiş boyutundaki problemlerinin düzeltilmesi, okulların fiziksel imkanlarının çağın gereklerine ve eğitim-öğretim faaliyetlerine imkan sağlayacak düzeye ulaştırılması ve öğretmenlerin meslekte yükselme olanaklarının artırılarak, bu konuda adil bir seçimin yapılması konularında, eğitim-öğretim faaliyetlerinden sorumlu olan Milli Eğitim Bakanlığı geçerli çözümler üretmelidir.

KAYNAKÇA

AÇIKGÖZ, Kemal. (1990). *İlköğretim Müfettişlerinin Çağdaş Denetim İlkelerini Uygulama Derecesi.* **Eğitim Yönetimi ve Planlaması ve Halk Eğitimi** (Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi Bildiriler-III). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

AĞAN, Fatih. (2002). **Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerinde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması.** İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

AKKÖK, Füsun. (2000). **İlköğretimde Rehberlik.** (Ed. Yıldız KUZGUN). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

ALTUNDAĞ, Hüseyin. (2004). *İlköğretimde Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları.* **Ankara** (İl Milli Eğitim Müd. Yayın Organı). (38), 28.

ASLAN, Erdoğan. (1999). *Okul Amaçlarının Gerçekleştirilmesi Yönünde Bir Öneri: Ana – Baba – Veli Eğitimi.* **Çağdaş Eğitim.** (251), 40-42.

ATAKLI, Aylanur. (1999). *Stres Kaynakları, Stresin Öğretmenlik Mesleğindeki Yeri, Okul Yönetici ve Velilerinin Anlayışlılık Düzeyi Üzerine Öğretmenlerin Görüşleri.* **Amme İdaresi Dergisi. 32** (2), 57-67.

ATAKLI, Aylanur. (1999). *Öğretmenlerde Stres ve İş Memnuniyeti.* **Çağdaş Eğitim.** (256), 7-13.

AYDIN, İnayet. (2004). **Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı.** (Ed. Yüksel ÖZDEN). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

AYDIN, Mustafa. (1998). **Eğitim Yönetimi (Kavramlar, Kuramlar, Süreçler, İlişkiler).** Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.

AYTÜRK, Nihat. (2001). *Örgütlerde İş Basitleştirme ve İş Verimini Yükseltme Teknikleri.* **Amme İdaresi Dergisi. 34** (1), 79-112.

BALCI, Ali. (1985). **Eğitim Yöneticisinin Doyumu.** Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

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

BALCI, Esergül. (1990). *Eğitim Yönetiminde Öğretmen Motivasyonu.* **Eğitim Yönetimi ve Planlaması ve Halk Eğitimi** (Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi Bildiriler-III). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

BAŞAR, Hüseyin. (2000). **Eğitim Denetçisi.** Ankara: Pegem A Yayıncılık.

BAŞAR, Hüseyin. (2001). **Sınıf Yönetimi.** Ankara: Pegem A Yayıncılık.

BAŞAR, Hüseyin. (2004). **Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı.** (Ed. Yüksel ÖZDEN). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

BAŞARAN, İ. Ethem. (1982). **Eğitim Psikolojisi-Modern Eğitimin Psikolojik Temelleri-.** Ankara: Emel Matbaacılık.

BAŞARAN, İ. Ethem. (1985). **Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi.** Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 139.

BAŞARAN, İ. Ethem. (1991). **Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü.** Ankara: Kadıoğlu Matbaası.

BAŞARAN, İ. Ethem. (1992). **Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetsel Davranış.** Ankara: Kadıoğlu Matbaası.

BURSALIOĞLU, Ziya. (2002). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış.** Ankara: Pegem A Yayıncılık.

BURSALIOĞLU, Ziya. (2003). **Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama.** Ankara: Pegem A Yayıncılık.

CAN, Niyazi. (2004). *İlköğretim Öğretmenlerinin Denetimi ve Sorunları.* **Milli Eğitim Dergisi.** (161), 112-122.

ÇELİK, Vehbi. (2002). **Okul Kültürü ve Yönetimi.** Ankara: Pegem A Yayınları.

DAVİS, Keith. (1984). **İşletmelerde İnsan Davranışı. (**Çev. Kemal Tosun ve diğerleri). İstanbul: İ.Ü. İşletme Fak.- İktisat İşletmesi Yayın No: 57.

DEMİR, Ercüment. (2001). **Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi.** Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

EDGAR, F. Huse and G. C. THOMAS. (1985). **Organization Development and Ghange.** USA: West Publishing Companny, Third Edition.

ERDOĞAN, İlhan. (1999). **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış.** İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü. Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No: 5

EREN, Erol. (1991). **Yönetim ve Organizasyon.** İstanbul: İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 129

EREN, Erol. (1998). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi.** İstanbul: Beta Basım-Yayın-Dağıtım A.Ş.

EVCİMEN, Hülya. (1998). **Lise Müdürlerinin İletişim Düzeyi İle Öğretmenlerin İş Doyumu ve Öğrencilerle Sınıf İçi İletişim Düzeyi Arasındaki İlişkiler.** Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi).

GENÇER, Ali. (2002). **Öğretmenlerin İş Doyumu İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler.** Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

GÖRAL, R. (2002). **Büro Yönetimi ve İletişim Teknikleri.** Ankara: Mikro Yayınevi.

GÖZÜBÜYÜK, Şeref. (2003). **Yönetim Hukuku.** Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.

GÜNBAYI, İlhan. (1999). **İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği).** Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi).

GÜRKAN, Tanju. (1993). **İlkokul Öğretmenlerinin Öğretmenlik Tutumları İle Benlik Kavramları Arasındaki İlişki.** Ankara: Sevinç Matbaası.

HUBERMAN, M. (1992). *Teacher Development and Instructional Mastery.* **Understanding Teacher Development.** London: Gassell, 122-142.

INGRUM, Flora J. (1995). *Teachers Levels of Involvement In Decision-Making and Job Satisfaction In Selected Post – Secondary Institutes In Georgia.* **Dissertation Abstract Internatıonal 56/08,** 3096, Feb.

IŞIKLAR, Abdullah. (2002). **Lise Dengi ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.** Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

KARASAR, Niyazi. (2005). **Bilimsel Araştırma Yöntemi.** Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

KARİP, Emin. (1997). *Eğitimde Yeniliklerin Uygulanmasını Etkileyen Etmenler.* **Eğitim Yönetimi.** (1), 63-82.

KARTAL, Sadık. (1997). **İlköğretim İkinci Kademe Branş Öğretmenlerinin Teftiş – Rehberlik Etkinlikleri Hakkındaki Görüşleri.** Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

KAYA, Y. Kemal. (1999). **Eğitim Yönetimi (Kuram ve Türkiye'deki Uygulama).** Ankara: Bilim Yayıncılık.

KOÇAK, Yaşar. (2002). **İlköğretim Okullarında Öğretmen Motivasyonuna İlişkin Bir Araştırma.** Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

LOCKE, Edwin A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction.* **Handbook of Industrial and Organizational Psychology.** Chicago: R. And Mc Nally. 1297-1349.

MORGAN, Gareth. (1998). **Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor.** (Çev. Gündüz Bulut), İstanbul: MESS Yayın No: 280.

ONARAN, Oğuz. (1981). **Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları.** Ankara.

OSHAGBEMİ, Titus. (1996). *Job Saticfaction of UK Academics.* **Educational Management and Administration.** Vol. 24.

ÖZER, K. (2003). **Gerçekçi Yönetim.** İstanbul: Sistem Yayıncılık.

PARLATIR, İsmail ve başk. **Türkçe Sözlük.** (1998). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları: 549.

ROBBİNS, Stephen. (1994). **Örgütsel Davranışın Temelleri.** (Çev. Sevgi Ayşe Öztük). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve M. TÜZ. (1995). **Örgütsel Psikoloji.** Bursa: Alfa Kitabevi.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve M. TÜZ. (2003). **Örgütsel Psikoloji.** Bursa: Furkan Ofset.

SARPKAYA, Ruhi. (2000). *Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu(Manisa İli Örneği).* **Amme İdaresi Dergisi. 33** (3), 111-124.

SCHULTZ, D. P. ve S. E. SCHULTZ. (1994). **Psychology and Industry Today.** New York: Mac Millan Publishing Company.

SEFEROĞLU, Sadi. (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Mesleki Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri ve Önerileri.* **Milli Eğitim Dergisi.** (149).

SENGE, Peter M. (1990). **Beşinci Disiplin.** (Çev. Ayşegül İldeniz ve Ahmet Doğukan), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları - 226.

SUSMUŞ, Türker ve Güler TOZKOPARAN. (2003). *Avukatların İş Doyumuna ve Sorunlarının Ortaya Çıkarılmasına Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma*. **www.google.com / iş doyumu.** İzmir: Ege Ünv. ve Dokuz Eylül Ünv. İ.İ.B.F. İşletme Bölümleri.

ŞAHİN, İdris. (1999). **İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri.** İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

ŞENERİ, Müge**. MPM İnsan Kaynakları.** Ankara: MPM Yayınları.

ŞİŞMAN, Mehmet. (2002). **Öğretim Liderliği.** Ankara: Pegem A Yayıncılık.

ŞİŞMAN, Mehmet, S. TURAN. (2004). **Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı.** (Ed. Yüksel ÖZDEN). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

TAN, Nadire. (2003). **Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler.** Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

TAYMAZ, Haydar. (2002). **Eğitim Sisteminde Teftiş (Kavramlar, İlkeler, Yöntemler).** Ankara: Pegem A Yayıncılık.

TAYMAZ, Haydar. (2003). **İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Müdürleri İçin Okul Yönetimi.** Ankara: Pegem A Yayınları.

THOMPSON, Brad Lee. (1998). **Yönetim Fonksiyonları.** (Çev. Vedat G. Diker). İstanbul: Hayat Yayınları.

TORTOP, Nuri, E. G. İSBİR ve B. AYKAÇ. (1999). **Yönetim Bilimi.** Ankara: Yargı Yayınevi.

TOSUN, Mustafa. (1981). **Örgütsel Etkililik.** Ankara: TODAİE Yayınları No: 196.

YÜKSEL, Öznur. (1990). **Personel Organizasyonu: İşgören Verimliliği ve Tatmini Açısından.** Ankara: Gazi Ünv.-İİBF Yayını.

YÜKSEL, Öznur. (2004). **İnsan Kaynakları Yönetimi.** Ankara: Gazi Kitabevi.

YÜKSEL, İhsan. (2001). *Bilgisayar İşletmelerinin Öznel Yorgunluk Belirtileri İle İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi.* **H.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi. 19** (2), 143-157.

Milli Eğitim Temel Kanunu (1739 Sayılı). (1973). **Resmi Gazete** (T.24.06.1973, S.14574). Ankara.

Öğretmenlik Mesleğinin; Öğretmen, Uzman Öğretmen ve Başöğretmen Olmak Üzere Üç Kariyer Basamağına Ayrılması Hakkında Kanun. (Kanun No: 5204). **Çağdaş Eğitim,** 311 (Temmuz-Ağustos 2004), 7-8.

XI. Milli Eğitim Şurası (8-11 Haziran 1982) Öneriler, Konuşmalar, Kararlar. (1982). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

……. (1997). *Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Charasteristics, and Teacher Compensation (Statistical Analysis Report).* **NCES,** 97-471.

……. (1986). *Managıng Stres Revıew of The Research Into The Prımary Causes Of Stress Among Teachers.* **An AMMA Report** (AMMA has since been renamed the Association of Teacher and Lecturers, ATL). Greenwich: University of Greenwich.

…….. (2004). *Öğretmen Sorunları Araştırması.* **Memur-Sen Konfederasyonu – Eğitim-Bir-Sen.** Ankara: Eğitimciler Birliği Sendikası Çorum Şubesi Basımı.

…….. (2005). *İşyerinde Aşırı Kontrol Motivasyonu Öldürüyor.* **Zaman Gazetesi,** (23.04.2005), 22.

……. (2002). *İş Doyumu Verimi Artırıyor.* **NTV** – Yaşam Sayfası (08.08.2002). İstanbul: AA.

EKLER

I. Öğretmen İş Doyum Ölçeği (2 sayfa)

II. Araştırma İzni-I (1 sayfa)

III. Araştırma İzni-II (1 sayfa)

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Barış GERGİN'e ait ''İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Çorum İli Örneği)'' adlı çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı-Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Yrd. Doç. Dr. Asım ÖZDEMİR ……..…….....

Üye: Yrd. Doç. Dr. Mehmet KORKMAZ ……...…….
(Danışman)

Üye: Yrd. Doç. Dr. Bekir BULUÇ ……...…….

EK-I

Sayın Meslektaşım,

Bu anketin sonuçları ‘‘İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumu’’ konulu yüksek lisans tezine veri olarak kullanılacaktır. Araştırma sonuçlarının geçerliliği için, anketteki soruları **içtenlikle ve tam olarak** cevaplamanız gerekmektedir. ***Anketi, soruların özelliği nedeniyle sadece asil görevde olan (ücretli, vekil, sözleşmeli olmayan) öğretmenlerin doldurması gerekmektedir.*** Anket sonuçları, başka hiçbir amaç için kullanılmayacak ve üçüncü kişilerin eline geçmeyecektir. Ankete isim yazmak gerekmemektedir.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım…

Barış GERGİN
(Y. Lisans Öğrencisi)

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

(Durumunuza uygun seçeneği -X- ile işaretleyiniz.)

1.) Branşınız?
( ) Sınıf Öğretmeni
( ) Branş Öğretmeni

2.) Öğretmenlikteki toplam hizmet süreniz?
( ) 1-5 yıl
( ) 6-10 yıl
( ) 11-15 yıl
( ) 16-20 yıl
( ) 21 yıl ve üstü

3.) Öğrenim durumunuz?
( ) İki Yıllık Eğitim Enstitüsü
( ) Üç Yıllık Eğitim Enstitüsü
( ) Yüksek Okul
( ) Eğitim Fakültesi
( ) Diğer Fakülteler
( ) Yüksek Lisans
( ) Diğer

4.) Cinsiyetiniz?
( ) Erkek
( ) Kadın

5.) Medeni durumunuz?
( ) Evli
( ) Bekar
( ) Dul

EK-I

ÖĞRETMEN İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

SIRA:	**Açıklama:** Anketteki sorular,ilköğretim öğretmenlerinin genelinde iş doyumunu etkileyen etmenler olarak tespit edilmiş ve bu doyum düzeyleri 1-(Kesinlikle Katılmıyorum), 2-(Katılmıyorum), 3-(Orta Düzeyde Katılıyorum), 4-(Katılıyorum), 5-(Tamamen Katılıyorum) derecelemeleri ile ölçülmeye çalışılmıştır. Düşüncenize uygun derecelemenin içini -X- işareti ile doldurunuz.**Yanlış işaretlemelerinizi karalayarak**, asıl cevabınızı tekrar -X- ile belirtiniz.	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Orta Düzeyde Katılıyorum	(4) Katılıyorum	(5) Tamamen Katılıyorum
1.	Sorumluluk isteyen önemli bir işim var.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	İşimi severek yapıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.	İşimin kazandırdığı kişisel ve mesleki gelişim bana zevk verir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	Öğretmenlik tam bana göre.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.	İşimle ilgili her türlü doküman(plan vs.) gereklidir ve işimi daha iyi yapmamı sağlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.	İşimin sağladığı resmi ve sosyal statü beni mutlu eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.	İşim bana okul içi ve dışında prestij ve saygınlık kazandırmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.	Toplumca takdir edilen ve saygı duyulan bir mesleğim vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9.	Okulda kendimi güvende hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.	Görevimin mesai saatleri dışına taşması beni rahatsız etmez.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11.	Okul bina ve tesisimiz temiz, sıcak ve kullanışlıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12.	Okulumuzda eğitime ilişkin araç-gereç ve işlik, laboratuar, atölye, spor odası vs. fiziksel imkanlar yeterli seviyededir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13.	Teftişlerimizde zayıf yönlerimiz yanında iyi yönlerimiz de vurgulanır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14.	Müfettişler yakınmalarımızı dinler ve geçerli çözümler sunarlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15.	Aldığım maaşı yeterli buluyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16.	Öğretmenlik, eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17.	İşim karşılığı verilen ücret ve diğer maddi olanaklar, diğer memuriyetlere göre adil olarak tespit edilmiştir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18.	Bana tanınmış olan sosyal haklar (hastalık, doğum, ölüm vb.) ve yardımlar (konut, eş, çocuk vb.) yeterlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19.	Okulda adaletli bir görev dağılımı var.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20.	Okulda, görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21.	Okul yönetimi işimle ilgili beni destekler, teşvik ve takdir eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22.	İşimle ilgili sorunların çözümünde yönetimin ilgi ve desteğini görüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23.	Okul yönetimi öğretmenlere eşit davranır ve adil bir görev dağılımı yapılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24.	Okul yönetimi ile iyi bir iletişim ve ekip ruhumuz vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25.	Okul müdürünün yöneticiliği yeterlidir ve müdür okulun sorunlarını çözer.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26.	Meslekte yükselmek için, mesleki yeterlilik gereklidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27.	Mesleğimde yükselme olanakları yeterlidir ve adil olarak uygulanır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28.	Velilerimiz öğrencilerine ve okula karşı ilgilidirler ve üslerine düşeni yaparlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29.	Okulumuzda, okul-aile işbirliği ile birçok okul ve öğrenci problemi çözülür.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30.	Okuldaki öğretmenler birbirleri ile samimi ve iyi ilişkiler içindedirler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31.	İş arkadaşlarım, işte ve iş dışı beraber olmaktan mutlu olduğum kimselerdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32.	Okul içi ve dışı toplu sosyal etkinlikler yeterli ve tatmin edicidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33.	Okuldaki öğretmen-öğrenci ilişkileri sevgi ve saygı içindedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34.	Öğrencilerimiz derslere ilgilidir ve okul kurallarına uyarlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35.	Okulda öğrenciye verilen kaynaklar öğretmenin işini yeterince kolaylaştırır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)