



ISSN:1306-3111

e-Journal of New World Sciences Academy
2010, Volume: 5, Number: 1, Article Number: 1C0124

EDUCATION SCIENCES

Received: March 2009

Accepted: January 2010

Series : 1C

ISSN : 1308-7274

© 2010 www.newwsa.com

Zülfü Demirtaş

Alpay Ersözlü

Firat University

zdemirtas@firat.edu.tr

Elazığ-Turkey

LİSELERDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

ÖZET

Tarama modelinde tasarlanan bu araştırmada liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu beklenti ve gerçekleşme düzeyleri, bu iki düzey arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve iş doyumunun bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bulgular, öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeylerinin yüksek, buna karşılık gerçekleşme düzeylerinin anlamlı düzeyde daha düşük olduğu ve öğretmenlerin cinsiyetlerine ve branşlarına göre iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmazken, kıdemlerine göre iş doyumunu beklenti düzeylerinin farklılık olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin öğretmenliği rutin işleri yerine getiren bir uğraş alanı olarak görmemeleri, öğretmenlerin maaş ve ek derslerinin mesleğin statüsüne uygun olacak miktarda arttırılması, okullarda sosyal, kültürel ve eğitsel etkinliklere daha fazla yer verilmesinin öğretmenlerin iş doyum gerçekleşme düzeylerini arttırması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş, İş Doyumu, Öğretmenlik,
Öğretmenlerin İş Doyumu, Lise

THE LEVELS OF JOB SATISFACTION OF TEACHERS WHO WORK HIGH SCHOOL

ABSTRACT

In this survey model research, it is aimed to determine job satisfaction level, its accruing level and relationship between these two and to determine whether teachers who work in high school differs or not according to some variables. Results indicate that teachers 'job satisfaction' expectation level is high, but its accruing level is significantly low and also there aren't any significant differences in teachers' job satisfaction level in terms of gender and branch but when it comes to seniority, there have been differences in job satisfaction expectations' level. Directors' not seeing teaching as a board of routine that fulfill a work, increasing teachers' salary and additional courses adequately related to their status, increasing the amount of the schools social, cultural and educational activities are expected to increase job satisfaction level of teachers.

Keywords: Work, Job Satisfaction, Teaching,
Teachers' Job Satisfaction, High School

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

İş, insanoğlunun dünyada belirmesiyle birlikte var olmuş (Drucker, 1993) ve insanoğlu yaşamını devam ettirebilmek için her dönemde işe gereksinim duymuştur. Ancak işin niteliği zamanla değişime uğramıştır. İlk insanın yaptığı iş çoğunlukla avcılık ve toplayıcılık niteliğinde iken, günümüzde yapılan işler oldukça değişik özellikler kazanmıştır. Bu durum, iş doyumu gibi, işle ilgili yeni kavramların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Geleneksel olarak, iş doyumu iş durumuna bir tepki olarak tanımlanmaktadır (Ilies ve Judge, 2004). Bendix'e göre iş doyumu kavramının ortaya çıkışı, emeğin örgütlendiği ve disiplinler toplumlarda artık yönetilebilir olmaktan çıktığı dönemlere kadar uzanmaktadır (Akt. Sun, 2002). Frederick Winslow Taylor, işçileri verimli kılmak, böylelikle onları tatmin edecek ücretleri almalarını sağlamak üzere harekete geçmiş, verimliliğin meyvelerinin, şirket sahiplerine değil, işçilere gitmesi gerektiğini savunmuş, verimliliğin sağlanması durumunda, üretim miktarı ve kârlılığın kendiliğinden artacağını ve sendikalara gerek kalmayacağını belirtmiştir (Drucker, 1993). Taylor'un geliştirdiği Bilimsel Yönetim Kuramına göre, çalışanlar mükâfatlandırıldığı ve kazanımlarından hoşnut oldukları sürece verimlilik miktarının artması beklenir. Taylor'dan sonra geliştirilen bütün yönetim kuramları çalışanların işlerinden doyum elde etmesinin önemine vurgu yapmışlardır.

Herhangi bir örgütte çalışan işgörenler, örgütteki elverişli olan ya da olmayan durumlarına göre, ihtiyaçlarını tatmin etmek için uğraşında bulunurlar. İşgörenlerin ihtiyaçlarının karşılanmasının işten doyumu ile, ihtiyaçların karşılanmamasının da iş doyumsuzluğu ile sonuçlanması beklenir (Eren, 1998). İş doyumu, bir işgörenin, genel olarak işine bakışı, işiyle ilgili rasyonel ve duygusal tepkileri veya işiyle ilgili olarak yaptığı değerlendirmelerin bir sonucu olarak görülmektedir.

İş doyumu, kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biri olarak görülmektedir (Durmuş ve Günay, 2007). Çalışma yaşamında yer almak isteyen her insan, eğitimi ve alışkanlıkları doğrultusunda çalışacağı ortamın fiziksel şartları için beklentiler oluşturur ve yaptığı işin bu özellikleri karşılama istediğini ister (Erdoğan, 1996). Dolayısıyla iş doyumu düzeyinin işin, kişinin en kuvvetli hissettiği ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile orantılı olarak geliştiği kabul edilmektedir (Keser, 2005). Yönetim bilimcilerin, yaptıkları tanımlardan yola çıkarak, iş doyumunun ne olduğu üzerinde ittifak ettikleri söylenemez. Balcı (2005)'ya göre iş doyumu, çalışanın işinin değişik boyutlarına (işin bizzat kendisi, birlikte çalışılanlar, işte yükselme olanağı, denetim sistemi vb.) ilişkin gereksinim, beklenti ya da isteklerinin işte karşılanmasına ilişkin algısının onda yarattığı bir duygudur. Eren (1998)'e göre iş doyumu, işten elde edilen maddi kazanç ile bireyin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluktur. Davis (1988)'e göre ise iş doyumu, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluktur.

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Günümüzde bireyin gereksinim duyduğu maddi imkânları karşılaması ve zamanının çoğunu burada geçirmesinden dolayı iş, bireyin yaşamında önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda bireyin işten doyum sağlanması, önemli bir olgu olarak ortaya çıkmakta ve bu olgu birçok bilim dalının ilgisini çekmektedir.

Bireyin yaptığı iş, yaşamını devam ettirebilmesine olanak sağlayan maddi kazançları elde etmesine olanak sağlar. Birey,

gereksinim duyduğu kaynaklara ulaştıktan sonra, psikolojik ihtiyaçlarını da ön plana almaya başlar. İşte bu aşamada bireyin işinden doyum sağlaması ya da sağlayamaması önemli görülmektedir. İş doyumunu, işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. İş doyumsuzluğu ise, bireyin yaptığı işten bir doyum ya da hoşlanma duygusu elde etmemesi, ona karşı bir bıkkınlık, isteksizlik, kaçma duygusu hissetmesini ifade eder (Doğan, 1981; Izgar, 2001).

Başaran (1991) iş doyumunu ile ilgili olan dört kavramın; motivasyon, işi çekici bulma, işle özdeşleşme ve gönül gücü (moral) olduğunu ifade etmektedir. Güdüleme, bir amaç doğrultusunda çaba harcamayı ve sürdürmeyi anlatır. İş çekici bulma, yapılacak işin çalışanın gereksinimlerini ne denli doyuracağı ile ilgilidir. İşle özdeşleşme, çalışanın kopamayacak derecede işine bağlı olmasını anlatır. Moral ise, çalışanın örgüt içindeki bütün olumlu duygularının genel bir anlatımını ifade etmektedir.

Bu dört faktör içerisinde en önemlisinin motivasyon (güdüleme) olduğu söylenebilir. Latince "movere" sözcüğünden gelen motivasyon; hareket ettirmek, özendirmek anlamında kullanılmaktadır (Aydın, 2000). Motivasyon bir anda olup biten bir güdü olmaktan çok bir süreci ifade eder ve bu süreç, bireyin kendi aktivitesini başlatma, yönetme ve desteklemesini (Lee, 2005) sağlar. Çalışanın motivasyon düzeyi, çalıştığı kurumdaki sağladığı maddi ve manevi kazançların onun bireysel ihtiyaçlarını ne ölçüde giderdiğine bağlıdır (Toker, 2008). Dolayısıyla bireyin işinden sağladığı doyum ile işe karşı güdülenmesi arasında sıkı bir bağ vardır. Bu durumda doyuma ulaşmış bireyin, güdülenmeye ve davranışlarında değişiklik yapmaya hazır olduğu söylenebilir. Aynı şekilde, güdülenmiş bir birey de, tüm çaba ve faaliyetlerinin sonucunda içsel huzuru ve hazzı tadabilir. Başka bir deyişle, güdülenme doyumunu yaratır (Eroğlu, 1996; akt: Atay: 2006). Motivasyon kuramları, işyerinde ihtiyaçlarını doyurabilen çalışanların daha güdülenmiş ve ihtiyaçlarını giderememiş, doyuramayan çalışanlardan daha verimli olacağını ileri sürmektedir (Carter, Ulrich ve Goldsmith, 2005). Motivasyonun yüksek olması, iş doyumunu, mutluluk, olumlu düşünce, başarı ve üretkenlik açısından çalışanlara fayda getirirken; verimlilik artışı, işgücü devrinin düşük olması, daha nitelikli personelin firmayı tercih etmesi noktalarında ise örgütlere büyük katkılar sağlar (Dilsiz, 2006).

Eğitim kurumları çalışanlarının yüksek motivasyona sahip olması, bu kurumların etkili ve verimli olmasına ortam hazırlar. Okulların etkili ve verimli olabilmesi için bu kurumların temel taşı niteliğindeki öğretmenlerin işdoyumlarının yüksek olması beklenir. Okullarda öğretmenlerin bulduğu doyum ya da doyumsuzluk eğitim-öğretimin niteliği açısından büyük önem taşır. Gençer'in (2002) yaptığı bir araştırmada, öğretmenlerin iş doyumunu gerçekleştirme düzeyi ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri ile iş doyumunu gerçekleştirme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Değirmenci (2006) de özel liselerde görev yapan öğretmenlerin işdoyum algılarının devlet liselerinde görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu, kıdem, branş, cinsiyet, öğrenim durumu ve yaşların iş doyumunu algılarını etkilemediği yönünde bulgular elde etmiştir. Buradan hareket ederek, öğretmenlerin işdoyum düzeyleri ile mesleki verimlilikleri arasında bir ilişki olduğu söylenebilir.

Bu araştırma kapsamında liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu beklenti ve gerçekleştirme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu genel amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

- Öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyleri nedir?
- Öğretmenlerin iş doyumu gerçekleşme düzeyleri nedir?
- Öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyleri ile iş doyumu gerçekleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- Cinsiyet, kıdem ve branş değişkenleri açısından iş doyumu beklenti ve gerçekleşme düzeyleri değişiklik göstermekte midir?

3. YÖNTEM (METHOD)

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, uygulama ve verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Model (Model)

Araştırma, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama (Karasar 1998) modelindedir. Bu model çerçevesinde "İş Doyumu Ölçeği" çalışma evrenine uygulanmıştır. Bu ölçek ile öğretmenlerin iş doyum beklenti ve gerçekleşme düzeyleri, cinsiyet, kıdem ve branş değişkenlerine göre öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı araştırılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem (Population and Sample)

Araştırmanın evrenini Tokat il merkezinde 2007-2008 öğretim yılında eğitime devam eden 16 lise oluşturmaktadır. Araştırma için örneklem alma yoluna gidilmemiş, evrenin tamamı üzerinde çalışılmıştır. İl merkezinde bulunan 16 lisede görev yapan 601 öğretmene "İş Doyumu Ölçeği" dağıtılmış ve 345 ölçek geri dönmüştür. Yapılan inceleme sonucunda bu ölçeklerden 21 tanesi değerlendirilebilir nitelikte görülmediğinden elenmiş ve değerlendirme 319 ölçek üzerinden yapılmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi ve Uygulanması (Survey Development and Implementation)

Araştırmada, Gençer (2002) tarafından yapılan iş doyumu ölçeği orijinal haline sadık kalınarak ve gerekli izinler alınarak kullanılmıştır. Gençer, ölçeğin güvenilirlik çalışması için 50 kişilik bir öğretmen grubuna ölçeği uygulamış ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısını, $\alpha=0.88$ olarak belirlemiştir. Ölçekte 25 madde bulunmaktadır. Her bir madde için "Beklenti Düzeyi" ve "Beklentinin Gerçekleşme Düzeyi" olmak üzere iki bölüm bulunmaktadır. Her bölümde maddelere verilen cevaplar "hiç, az, orta, çok, tam" olmak üzere 5 derecede değerlendirilmiştir. Ölçekteki 24 madde olumlu 1 madde (6. madde) olumsuzdur. Ölçek maddelerinin ortalama puanları değerlendirilirken hem "Beklenti Düzeyi" hem de "Beklentinin Gerçekleşme Düzeyi" bölümlerinde a) Az: 1,00-2,50, b) Orta: 2,51-3,50, c) Yüksek: 3,51-5,00 puan aralıkları kullanılmıştır.

Bu araştırma kapsamında, iş doyumu ölçeği 182 öğretmene uygulanmış ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı $\alpha=0.92$ olarak bulunmuştur. Bu düzey ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Araştırmanın uygulama sürecinde ölçekler okullara dağıtılmış ve dört hafta süresince veriler toplanmıştır. Araştırmanın bulguları bu veriler üzerinden değerlendirilmiştir.

3.4. Verilerin Çözümlemesi (Data Analyzing)

Veriler kodlanarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS 11.0 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Bu analizlerde

aritmetik ortalama yoluyla iş doyumunu beklenti ve gerçekleşme düzeyleri belirlenmiştir. Bu düzeylerin mesleki kıdem ve branş değişkenleri açısından anlamlı bir biçimde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi, cinsiyet değişkeni ve iş doyumunu beklenti ve gerçekleşme düzeyleri arasındaki farkın anlamlılığını ölçmek için bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır.

4. BULGULAR (FINDINGS)

Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar doğrultusunda aritmetik ortalama ve tek yönlü varyans analizi teknikleriyle elde edilen bulgular ve bu bulgulara dayalı yorumlar sırasıyla; iş doyumunu beklenti düzeyi, iş doyumunu gerçekleşme düzeyi ve son olarak bu iki düzey arasındaki fark, cinsiyet, kıdem ve branş değişkenleri açısından iş doyumunu beklenti ve gerçekleşme düzeyleri başlıkları altında verilmiştir:

4.1. İş Doyumu Beklenti ve Geçekleşme Düzeyleri (Expectation and Accruing Levels of Job Satisfaction)

İş doyum ölçeği 25'er önerme içeren iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm öğretmenlerin işlerine yönelik beklenti düzeylerine, ikinci bölüm ise iş doyumunun gerçekleşme düzeylerine ilişkindir. Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti ve gerçekleşme düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri, genel olarak onların yaptıkları işle ilgili beklenti düzeylerini göstermektedir. Tablo 1'e bakıldığında öğretmenler 6., 7., 8. ve 9. maddelerde "orta" düzeyde beklentilere sahiptirler. Bunların dışında kalan 21 maddede ise beklenti düzeyi "yüksek"tir. Beklenti düzeyi genel ortalamasının 3.96 olması, öğretmenlerin iş doyum beklenti düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçek maddeleri tek tek ele alındığında 1. madde ile 21. maddenin en yüksek ortalamayı ($\bar{X}=4.23$) paylaştıkları görülmektedir. Öğretmenlerin mesleklerini yeni şeyler öğrenmeye elverişli olarak görmeleri, kendilerini geliştirme ve işlerinden doyum sağlama şeklinde yorumlanabilir. Ancak kendisini geliştirmek isteyenlerin buna ortam sağlayacak bir meslekte çalışmak isteyecekleri düşünülebilir. Öte yandan öğretmenler, öğrencileri ile ders içerisindeki etkileşimlerini yeterli görmemektedirler. Etkili bir öğretim için öğretmen-öğrenci etkileşiminin ders dışında da devam etmesi önem taşımaktadır. Öğretmenlerin de bu gerçeğin farkında oldukları görülmektedir.

İş doyumunu beklenti düzeyinde en düşük ortalama ($\bar{X}=3.18$) ise 6. maddeden gelmektedir. Öğretmenlerin mesleklerini rutin olarak görmemelerinin, mesleğin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması bulgusu ile ters yönde ilişkili olması, tutarlı bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenlerin hem mesleklerini yeni şeyler öğrenmeye elverişli, hem de rutin bulması düşünülemez.

Tablo 1. Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti ve gerçekleşme düzeyleri
(Table 1. Levels of expectation and accruing of teachers' job
satisfaction)

Önermeler	N	Beklenti Düzeyi		Gerçekleşme Düzeyi	
		\bar{X}	SS	\bar{X}	SS
1. Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması.	319	4.23	0.97	3.59	1.00
2. Mesleğimin gerek okulda gerekse okul dışında sağladığı saygınlık.	319	4.06	0.97	3.40	1.09
3. Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk.	319	4.15	0.95	3.56	1.08
4. Branşımın sağladığı mutluluk.	319	4.33	0.85	3.94	3.03
5. Mesleği özgürce gerçekleştirebilme.	319	4.06	0.96	3.44	1.14
6. Mesleğimin rutin (tekdüze) olması.	319	3.18	2.54	2.97	1.06
7. Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması.	319	3.36	1.30	2.57	1.14
8. Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu.	319	3.30	1.40	2.31	1.15
9. Hastalık, ölüm, doğum, deprem, gibi durumlardaki sosyal imkânların ve yardımların yeterli olması.	319	3.42	1.36	2.65	1.15
10. Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması.	319	3.76	1.11	3.01	1.16
11. Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması.	319	3.85	2.92	2.96	1.23
12. Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması.	319	3.79	1.35	2.89	1.30
13. Okuldaki öğretmenlerin uyum içerisinde çalışması.	319	4.07	0.98	3.43	1.07
14. Özellikle zümre öğretmenleri arasındaki işbirliğinin çok iyi olması.	319	4.20	1.84	3.72	1.09
15. Okul içindeki ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi.	319	3.98	1.03	3.25	1.00
16. Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma.	319	3.92	1.08	3.33	1.15
17. İdare ile uyum ve işbirliği içinde çalışma.	319	4.19	0.94	3.71	1.07
18. Öğrencilerle karşılıklı anlayış sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma.	319	4.24	0.90	3.77	0.98
19. Sık sık empati yapma (kendini başkasının yerine koyma).	319	4.17	0.91	3.80	0.98
20. Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma.	319	4.35	0.77	3.91	1.01
21. Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma	319	4.23	0.92	3.42	1.13
22. Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması.	319	4.00	1.02	3.07	1.08
23. Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için gerekli olanakların sağlanması.	319	3.92	1.03	3.17	1.07
24. Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini geliştirmesi için bütün imkânlarını kullanması.	319	4.00	0.97	3.30	1.09
25. Okul idaresinin öğretmenlere eşit yaklaşması.	319	4.18	0.98	3.50	1.22
GENEL	319	3.96	0.69	3.30	0.66

Öğretmelere göre 1., 3., 4., 14., 17., 18., 19., 20. ve 25. maddelerde verilen önermelerin gerçekleşme düzeyleri "yüksek"tir. 8. maddede verilen önermenin gerçekleşme derecesi ise "az"dır. Bunların

dışında kalan 15 maddede verilen önermelere katılım düzeylerinin ise "orta" olduğu görülmektedir. Dördüncü maddenin en yüksek ortalamaya ($\bar{X}=3.94$) sahip olması, öğretmenlerin branşlarından memnun olmaları açısından oldukça önemlidir. Bu durumun işini severek yapan öğretmenlerin elde ettikleri iş doyumunu sonucunda işlerinde başarılı olmasına olumlu etkide bulunması beklenir. Ölçekte en düşük katılım ($\bar{X}=2.31$) sağlanan madde "Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu" önermesini içeren 8. maddedir. Öğretmenlerin 7. maddedeki "Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması" katılım düzeyleri ($\bar{X}=2.57$) dahi 8. maddeden daha yüksektir. Farklı bir deyişle, öğretmenler aldıkları maaşın geçimlerini sağlamasına yeterli olmasını, aynı maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğundan daha az görmektedirler. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin kendi yaşam şartlarını öğretmenlik mesleğinin gerektirdiğinden daha düşük gördükleri söylenebilir.

Genel katılım düzeyi dikkate alındığında, $\bar{X}=3.30$ ortalama ile öğretmenlerin iş doyumunu gerçekleştirme düzeylerinin "orta" olduğu görülmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu orta düzeydedir. Bu durum öğretmenlerin işlerinden doyumlarının yüksek seviyede olmadığını göstermektedir. Oysa işinden doyumunu yüksek seviyede olan öğretmenler, işlerini daha iyi yapmak için çaba gösterebilir, kendilerini mesleki anlamda geliştirmeye, öğrenmeye açık olmalarının yanında orijinal fikirler de ortaya koyabilirler.

4.1.1. İş Doyumu Beklentileri Düzeyleri ile Gerçekleşme Düzeyleri Arasındaki Fark (The Difference between Expectation and Accruing Levels of Job Satisfaction)

Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri ile gerçekleşme düzeyleri arasında bir fark olup olmadığına bağımlı örneklem t testi ile bakılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2. Düzeyler arasındaki Farkı gösteren "t" testi sonuçları
(Table 2. The "t" test results for differences between levels)

	N	\bar{X}	SS	SD	t	P
İş Doyumu Beklenti Düzeyleri	319	3.96	0.69	318	16.188	0.000**
İş Doyumu Gerçekleşme	319	3.30	0.66			

**p<.01

Tablo 2'ye bakıldığında öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri ile bu beklentilerin gerçekleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($t=16.188$; $p<.01$). Bu farkın yönüne bakıldığında beklenti düzeylerinin ($\bar{X}=3.96$) gerçekleşme düzeylerinden ($\bar{X}=3.30$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmen beklentilerinin gerçekleşme düzeyi, anlamlı bir farka yol açacak kadar düşmüştür. Bu bulgu, yüksek beklentilerin tam olarak karşılanamamasından dolayı doğal olarak iş doyumunun düştüğünün bir göstergesidir. Gençler (2002) ve Akın (2006)'ın ayrı ayrı yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeylerinin yüksek olduğu, buna karşın beklentilerinin gerçekleşme düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri ile gerçekleşme düzeyleri arasındaki farkın anlamlılığı öğretmenlerin yaptıkları işten aldıkları hazzın istenen düzeyde olmadığını, bu durumun örgütsel iklimi ve mesleki kaliteyi olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir.

4.1.2. Cinsiyet Açısından İş Doyum Beklenti ve Gerçekleşme Düzeyleri (Expectation and Accruing Levels of Job Satisfaction According to Gender)

İş doyumunu beklenti ve gerçekleşme düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına bağımsız örneklem t testi bulguları Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3. Cinsiyete göre iş doyum beklenti ve gerçekleşme düzeylerine ilişkin "t" testi sonuçları
(Table 3. The "t" test results about expectation level and accruing level according to gender)

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	SD	t	p
Beklenti Düzeyi	Kadın	108	101.38	18.76	317	1.724	.086
	Erkek	211	97.87	16.41			
Gerçekleşme Düzeyi	Kadın	108	82.80	14.82	317	.005	.996
	Erkek	211	82.79	17.41			

Tablo 3'e bakıldığında cinsiyet değişkeni açısından iş doyum beklenti ve gerçekleşme düzeylerinde bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Aradaki farklılık hem beklenti hem de gerçekleşme düzeylerinde .05 düzeyinde anlamlı olmamasına rağmen, özellikle beklenti düzeyinde kadın katılımcıların ortalamaları erkek katılımcılara oranla daha yüksektir. İş doyum gerçekleşme düzeyinde ise kadın ve erkek katılımcıların ortalamaları birbirine oldukça yakındır. Bu bulgular, işten elde edilen doyumun cinsiyetle ilişkili olmadığını göstermektedir.

4.2. Kıdem Açısından İş Doyum Beklenti ve Gerçekleşme Düzeyleri (Expectation and Accruing Levels of Job Satisfaction According to Seniority)

Katılımcıların sahip oldukları kıdem (öğretmelikteki çalışma süresi) açısından görüşler arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile sınanmış, farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemede LSD testi uygulanmış ve bu testlerin verileri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Kıdeme göre iş doyum beklenti ve gerçekleşme düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları
(Table 4. Results of ANOVA about expectation level and accruing level according to seniority)

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Beklenti Düzeyi	Gruplar	3386.20	4	846.550	2.897	.022*	6-10 ile 5 yıl ve altı 6-10 ile 16-20 yıl
	Gruplar	91762.5	314	292.237			
	Toplam	95148.7	318				
Gerçekleşme Düzeyi	Gruplar	678.208	4	171.802	.623	.646	
	Gruplar	86555.9	314	275.656			
	Toplam	87243.1	318				

*p<.05

Kıdem durumuna göre iş doyum beklenti düzeyinde katılımcıların görüşleri arasında anlamlı farklılıklar (F= 2.897, p<.05) ortaya çıkmaktadır. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğu LSD testi ile

tespit edilmiştir. Bu test sonuçlarına göre, 6-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin görüşleri ile 5 yıl ve daha az, 16-20 yıl ve 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip olanların görüşleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Görevde beş ile on yıl arasında çalışan öğretmenlerin iş doyum beklenti düzeyleri, görevin ilk beş yılına göre daha yüksek seviyelere çıkmakta ve bu düzey on beş yıllık kıdemden sonra ise anlamlı derecede daha düşük olmaktadır.

İş doyumunu gerçekleştirme düzeyleri, kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılıklar oluşturmamaktadır. Beş ile on yıl arasında görev yapan öğretmenlerin on ile on beş yıl görev yapanlar dışındaki bütün gruplarla aralarında bulunan anlamlı farklılık sadece iş doyum beklenti düzeyinde kendini göstermektedir. İş doyumunu gerçekleştirme düzeyinde bu grup da diğer gruplara yakın görüşlere sahiptir.

4.3. Branş Açısından İş Doyum Beklenti ve Gerçekleşme Düzeyleri (Expectation and Accruing Levels of Job Satisfaction According to Branch)

Öğretmenlik branşı açısından görüşler arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile sınınamıştır. Bu sınınamaya ait veriler Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 5. Branşa göre iş doyum beklenti ve gerçekleştirme düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları
(Table 5. Results of ANOVA about expectation level and accruing level according to branch)

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Beklenti Düzeyi	Gruplar arası	3200.632	13	246.202	.835	.623
	Gruplariçi	86429.824	293	294.982		
	Toplam	89630.456	306			
Gerçekleşme Düzeyi	Gruplar arası	2801.643	13	215.511	.856	.600
	Gruplariçi	73749.224	293	251.704		
	Toplam	76550.866	306			

Öğretmenlik branşı açısından öğretmenlerin iş doyum beklenti düzeyleri ve gerçekleştirme düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Öğretmenlerin branşları onların iş doyum üzerinde etkili olan bir faktör değildir. Başka bir deyişle, işten doyum elde etme ya da etmemenin öğretmenlik branşı ile ilgi olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir.

5. SONUÇLAR (CONCLUSIONS)

Öğretmenlerin iş doyum beklenti düzeyleri oldukça yüksektir. Yirmi beş maddeli ölçekteki maddelerden sadece dört tanesinde katılım düzeyi orta iken diğer maddelerin tamamında öğretmenler yüksek beklenti düzeyine sahiptirler. Öğretmenler, mesleklerinin yeni şeyler öğrenmelerine elverişli olduğuna ve öğrencilerle ders dışı faaliyetlerde bulunmanın gerekliliğine inanmaktadırlar. En yüksek katılım bu iki durumda görülmüştür. İş doyumunu gerçekleştirme düzeyleri ise beklenti düzeylerine göre anlamlı bir fark oluşturacak kadar düşüktür. Dokuz maddede verilen önermelere katılım düzeyi yüksek, bir maddede verilene katılım düzeyi düşük ve diğer on beş madde verilenlere katılım düzeyi ise orta düzeyde gerçekleşmiştir.

Cinsiyet ve branş değişkenleri açısından öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Kıdem değişkeni açısından beş ile on yıl arasında öğretmelik yapanların iş doyum beklenti düzeyleri il ilgili görüşleri; beş yıl ve daha az, on beş

ile yirmi yıl arası, yirmi yıldan fazla öğretmenlik yapanların görüşleri ile .05 düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir. İş doyumunu gerçekleştirme düzeyi açısından cinsiyet, kıdem ve branş değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumunu gerçekleştirme düzeyleri oldukça yüksek olmasına rağmen iş doyumuna orta düzeydedir. Öğretmenlerin iş doyumunu gerçekleştirme düzeylerini arttırma yolunda öncelikle, onların maaş ve ek dersten aldıkları ücretlerde ciddi bir artış yapılmasına gereksinim vardır. Öğretmenlerin maaş ve ek ders ücretlerinden elde ettikleri ücretlerin yaşamlarını meslek statüsüne uygun olarak sürdürmelerine yetmemektedir. Okullarda tiyatro salonu ve spor salonu gibi sosyal etkinlik alanlarının oluşturulması, bu alanların işlevsel duruma getirilmesi ve öğretmenlerin öğrencileriyle birlikte kullanımlarına sunulması gerekmektedir. Okullarda yeterli sayıda ve nitelikte laboratuvar, ışık, bilgi teknoloji sınıflarının oluşturulması on beş yıl ve daha fazla deneyime sahip öğretmenlerin iş doyumunu arttırmaya katkıda bulunabilir. Göreve yeni başlayan öğretmenlere yönelik programlı oryantasyon etkinliklerinin yürütülmesi etkili olabilir. Bu yolla beş yıl ve daha az deneyime sahip öğretmenlerin beklenti düzeyleri yükseltilebilir.

NOT (NOTICE)

Bu makale, Danışmanlığını Yrd.Doç.Dr. Zülfü DEMİRTAŞ'ın yaptığı, Alpay ERSÖZLÜ tarafından hazırlanan "Sosyal Sermayenin Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi (Tokat İli Örneği)" başlıklı yüksek lisans tezine dayanılarak hazırlanmıştır.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

- Akın, U., (2006). Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atay, F. (2006). Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, M., (2000). Çağdaş Eğitim Denetimi. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Balcı, A., (2005). Açıklamalı Eğitim Yönetim Terimleri Sözlüğü. Ankara: Tek Ağaç Basım, Yayım, Dağıtım.
- Başaran, İ.E., (1991). Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü. Ankara: Gül Yayınevi.
- Carter, L., Ulrich, D., and Goldsmith, M., (2005). Best Practices in Leadership Development and Organization Change, San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Davis, K., (1988). İşletmede İnsan Davranışı (Örgütsel Davranış). (Çev: Kemal Tosun vd), İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 199.
- Değirmenci, S., (2006). Lise Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dilsiz, B., (2006). Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

- Doğan, H.Z., (1981). Rol Çatışması ve İşgören Sorunları, II. Yönetim Psikolojisi Sempozyumu, Yönetim Psikolojisi II. Ankara: TODAİ.: 432-500.
- Drucker, P.F., (1993). Kapitalist ötesi toplum. (Çeviren: Belkıs Çorakçı) İstanbul: İnkılâp Yayınevi
- Durmuş, S. ve Günay, O., (2007). Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. Erciyes Tıp Dergisi. 29(2): 139-146.
- Erdoğan, İ., (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını: İstanbul.
- Eren, E., (1998). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi, (5.Basım). İstanbul: Beta Yayınları
- Gençer, A., (2002). Öğretmenlerin İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ilies, R. and Judge, T.A., (2004). An experience-sampling measure of job satisfaction and its relationships with affectivity, mood at work, job beliefs, and general job satisfaction. European Journal of Work and Organizational Psychology, 13 (3): 367-389., http://pdfserve.informaworld.com/181074_758064766_744086616.pdf (Erişim Tarihi: 06.08.2009).
- Izgar, H., (2001). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karasar, N., (1998). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 8. Basım.
- Keser, A., (2005). The Relationship Between Job And Life Satisfaction In Automobile Sector Employees In Bursa, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 7(2): 52-63.
- Lee, S.W., (2005). "Motivation" In: Steven W. Lee (Ed) Encyclopedia Of School Psychology. California: Sage Publications.
- Toker, B., (2008). Konaklama İşletmelerinde İşgören Motivasyonu ve Motivasyonun İş Doyumuna Etkileri - İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sun, H.Ö., (2002). İş doyumunu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, (Yayımlanmış Uzmanlık Yeterlilik Tezi), Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.