

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

**Pamukkale Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yüksek Lisans Tezi  
İlköğretim Ana Bilim Dalı  
Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı**

---

**Filiz DEMİREL**

**Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ali Rıza ERDEM**

**Haziran 2006  
DENİZLİ**

## YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

İlköğretim Ana Bilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı öğrencisi Filiz DEMİREL tarafından Yrd. Doç. Dr. Ali Rıza ERDEM yönetiminde hazırlanan “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Örneği)” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 07/06/2006 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

  
Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

Jüri Başkanı



Yard. Doç. Dr. Ali Rıza ERDEM

Jüri Üyesi - Danışman



Yard. Doç. Dr. Kazım ÇELİK

Jüri Üyesi

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 20/06/2006 tarih ve 10/07 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

  
Prof. Dr. Nazım Kadri EKİNCİ  
Enstitü Müdürü

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmaların yapılması ve bulguların analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğini beyan ederim.

İmza



Öğrenci Adı Soyadı : Filiz DEMIREL

## TEŞEKKÜR

Çalışan bireyler zamanlarının yaklaşık üçte birini iş ortamında geçirirler. Bireyin çalışma ortamıyla ilgili olumlu ya da olumsuz duyguları onun iş dışındaki yaşamını, çevresindeki kişilerle ilişkisini, kendi fiziksel ve ruhsal sağlığını etkiler. Çalışanın işiyle ilgili olumlu duygular yaşaması iş yerinde de verimli olmasını sağlar. Bu çalışan, çocuklarda davranış geliştirme gibi önemli bir görevi yüklenen sınıf öğretmeni ise, işindeki doyumunu daha da önem kazanır.

Bu araştırma Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi ve iş doyumlarını etkileyen örgütsel ve bireysel faktörlere ilişkin algılarının ölçülmesi amacıyla yapılmıştır.

Bu araştırmanın başından sonuna kadar her aşamasında, değerli görüş ve önerileriyle beni yönlendiren, tüm çalışmalarımı titizlikle inceleyip düzeltmemi sağlayan, bana sağlıklı araştırma yöntemlerini ve bilimsel etiği öğreten, kendimi en tükenmiş hissettiğim anlarda bana güç, enerji ve moral veren danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Ali Rıza ERDEM'e, araştırma süresince değerli görüş, katkı ve yardımlarından dolayı Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN'e, araştırmanın son şeklini alması sırasındaki önerileri için Yrd. Doç. Dr. Kazım ÇELİK'e çok teşekkür ederim. Yoğun çalışma dönemlerimde bana anlayış gösteren ve teşvik eden okul müdürüm Hüseyin OĞUZ'a, İngilizce'yle ilgili sorunları aşmamda yardımlarını esirgemeyen arkadaşım Ayşe Gül MUTLUBAŞ'a, bilgisayarla ilgili çalışmalarımda yardımcı olan Hakan GÜRSOYTRAK'a, anketlerin dağıtılıp toplanmasında yardımcı olan bütün öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim. Beni bugünlere getiren, bana güvenlerini hiç kaybetmeyen annem ve babam Gülnaz ve Mustafa ERKARA'ya, bana güven ve güç veren ağabeyim Dr. Oğuz ERKARA'ya, araştırma konusunda fikir veren ve yazılı kaynaklara ulaşmama yardım eden, beni hep destekleyen sevgili kız kardeşim Güliz ÖZER'e çok teşekkür ederim.

Son olarak bu araştırmayı yapmam için beni teşvik eden, her aşamasında benimle çalışıp yorulan, anlayışını hiç eksik etmeyen, en önemlisi yoğun çalışmalarım sırasında çocuklarıma yokluğumu hissettirmeyen sevgili eşim Şerif DEMİREL'e ve onlardan çaldığım vakitler için özür dileyerek kızlarım Zeynep ve Defne'ye çok teşekkür ederim.

## ÖZET

### SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

Demirel, Filiz  
Yüksek Lisans Tezi, İlköğretim ABD  
Tez Yöneticisi: Yrd. Doç. Dr. Ali Rıza ERDEM

Haziran 2006, 125 sayfa

Bu araştırmanın amacı Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ve iş doyumlarını etkileyen olası faktörlere ilişkin algılarının belirlenmesidir.

Araştırmacı tarafından geliştirilen veri toplama aracı, Denizli il merkezinde yer alan 17 ilköğretim okulunda 324 sınıf öğretmenine dağıtılmıştır. Geçerli bulunan 311 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın çözümlenmesinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Araştırmada yer alan gruplar arasındaki farklılıkların belirlenmesi için “t testi” ve “Tek Yönlü Varyans Analizi” ve “Tukey HSD testi” tekniklerinden yararlanılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri “orta iş doyumunu” düzeyinde bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlere göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri; işin niteliği boyutunda “yüksek”, özlük hakları, çalışma şartları, toplumsal katkı, ilköğretim programı ve yönetim boyutlarında “orta”, rehberlik hizmetleri boyutunda “düşük”, ücret ve denetim boyutlarında “çok düşük” düzeyde bulunmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin bireysel özelliklerine göre iş doyum düzeyleri; cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemiştir. Yaşa göre 41-50 yaş arası 31-40 yaşa göre daha doyumlu, kıdeme göre 20 yıl üzeri 11-19 yıla göre daha doyumlu, eğitim düzeyine göre Eğitim Enstitüsü ve Yüksekokulu mezunları, Eğitim Fakültesi mezunlarına göre daha doyumlu bulunmuştur.

**ANAHTAR KELİMELER:** İş Doyumu, Sınıf Öğretmeni, İlköğretim Okulu

## ABSTRACT

### JOB SATISFACTION OF THE PRIMARY SCHOOL TEACHERS

Demirel, Filiz

M. Sc. Thesis in Primary Education

Supervisor: Yrd. Doç. Dr. Ali Rıza ERDEM

June 2006, 125 Pages

The purpose of this study is to determine primary school teachers' job satisfaction level and their perception of the probable variables that affect job satisfaction.

The data collection instrument developed by researcher was administered to 311 primary school teachers working for 17 primary school at central Denizli Province Primary Schools. The data collected has been analyzed using SPSS (Statistical Package for The Social Sciences). To determine the differences between the groups, the techniques were used such as the t-test, the one way variance analysis and Tukey HSD test. The following results have been reached by analyzing the data collected.

1. The job satisfaction level of primary school teachers has been found as "moderate" level.
2. According to the organizational factors that affect job satisfaction of primary school teachers, job satisfaction level of teachers has been found as high in characteristic of the job and human relations dimensions; moderate in working conditions, individual rights, social contribution, curriculum and administration dimensions; low in salary and supervision dimensions.
3. According to the individual characteristic, job satisfaction level of teachers has indicated no significant difference in terms of gender and marital status. According to age, teachers in age group of 41-50 are more satisfied than age group of 31-40; according to education, Institute of Education graduates are more satisfied than Faculty of Education graduates.

**KEY WORDS:** Job satisfaction, Primary School Teacher, Primary School

## İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	i
BİLİMSEL ETİK SAYFASI.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
ÇİZELGELER DİZİNİ.....	viii

### GİRİŞ

1. PROBLEM DURUMU.....	1
1.1. Sınıf Öğretmeninin İş Doyumu.....	2
1.2. Sınıf Öğretmeninin İş Doyumsuzluğu.....	4
2. PROBLEM CÜMLESİ.....	6
3. ALT PROBLEMLER.....	6
4. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	7
5. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	7
6. SAYILTILAR.....	7
7. SINIRLILIKLAR.....	8
8. TANIMLAR.....	8

## BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞ DOYUMU – DOYUMSUZLUĞU NEDİR?.....	9
1.1.1. İş Doyumu.....	9
1.1.2. İş Doyumsuzluğu.....	11
1.2. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	13
1.2.1. Örgütsel Faktörler.....	14
1.2.1.1. İşin niteliği.....	14
1.2.1.2. Ücret.....	16
1.2.1.3. Özlük hakları.....	17
1.2.1.4. Denetim.....	18
1.2.1.5. Çalışma şartları.....	19
1.2.1.6. İnsan ilişkileri.....	20
1.2.1.7. Toplumsal katkı.....	21
1.2.1.8. İlköğretim programı.....	22
1.2.1.9. Yönetim.....	23
1.2.1.10. Rehberlik hizmetleri.....	24
1.2.2. Bireysel Faktörler.....	25
1.2.2.1. Cinsiyet.....	25
1.2.2.2. Yaş.....	26
1.2.2.3. Kıdem.....	27
1.2.2.4. Eğitim düzeyi.....	28
1.2.2.5. Medeni durum.....	29

## İKİNCİ BÖLÜM YÖNTEM

2.1.	ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	30
2.2.	EVREN VE ÖRNEKLEM.....	30
2.3.	VERİ TOPLAMA ARACI.....	32
2.4.	VERİ TOPLAMA ARACININ UYGULANMASI.....	33
2.5.	VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ.....	33

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR VE YORUM

3.1.	BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM.....	35
3.2.	İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM .....	43
3.3.	TARTIŞMA.....	106
	SONUÇLAR.....	108
	ÖNERİLER.....	111
	Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	111
	Araştırmacılar İçin Öneriler.....	112
	KAYNAKLAR.....	113
	EKLER.....	117
	EK-1 Veri Toplama Aracı.....	118
	EK-2 Veri Toplama Aracı Olur Belgesi.....	123
	ÖZGEÇMİŞ.....	125



## ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 1.1.	Bireylerdeki İş Doyumsuzluğunun Yol Açtığı Davranış Bozukluklarının Göstergeleri.....	12
Çizelge 1.2.	İş Doyumsuzluğundan Kaynaklanan Stresin Doğurduğu Sonuçlar.....	13
Çizelge 2.1.	Örnekleme Alınan İlköğretim Okulları ve Öğretmen Sayıları.	31
Çizelge 2.2.	Ankette Yer Alan İş Doyumu Kategorileri ve Soru Numaraları.....	32
Çizelge 2.3.	Denizli İli Örnekleminde Yer Alan Sınıf Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklerine Göre Dağılımı.....	33
Çizelge 3.1.1.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Genel İş Doyum Düzeyleri.....	35
Çizelge 3.1.2.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Genel İş Doyum Düzeylerine İlişkin Puanlarının Frekans Değerleri .....	36
Çizelge 3.1.3.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Cinsiyete” İlişkin İş Doyum Düzeyleri .....	37
Çizelge 3.1.4.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Yaşa” İlişkin İş Doyum Düzeyleri .....	37
Çizelge 3.1.5.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Yaşa” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	38
Çizelge 3.1.6.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Yaşa”İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi).....	38
Çizelge 3.1.7.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Kıdeme” İlişkin İş Doyum Düzeyleri .....	39
Çizelge 3.1.8.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Kıdeme” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	40
Çizelge 3.1.9.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Kıdeme” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD testi).....	40
Çizelge 3.1.10.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Eğitim Düzeyine” İlişkin İş Doyum Düzeyleri .....	41
Çizelge 3.1.11.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Eğitim Düzeyine” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)..	41
Çizelge 3.1.12.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Eğitim Düzeyine” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi).....	42
Çizelge 3.1.13.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Medeni Durumuna” İlişkin İş Doyum Düzeyleri .....	42
Çizelge 3.1.14.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Medeni Durumuna” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	43
Çizelge 3.2.1.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “İşin Niteliğine” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel)...	44

Çizelge 3.2.2.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İşin Niteliğine İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri .....	45
Çizelge 3.2.3.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “İşin Niteliğine” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Anket maddelerine göre).....	45
Çizelge 3.2.4.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İşin Niteliğine İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri .....	46
Çizelge 3.2.5.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “İşin Niteliğine” İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri .....	46
Çizelge 3.2.6.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “İşin Niteliğine” İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	47
Çizelge 3.2.7.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “İşin Niteliğine” İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi).....	47
Çizelge 3.2.8.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “işin Niteliğine” İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri .....	48
Çizelge 3.2.9.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “İşin Niteliğine ” İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	48
Çizelge 3.2.10.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “İşin Niteliğine” İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi).....	48
Çizelge 3.2.11.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “İşin Niteliğine” İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri .....	49
Çizelge 3.2.12.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “İşin Niteliğine” İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	50
Çizelge 3.2.13.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “İşin Niteliğine” İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi).....	50
Çizelge 3.2.14.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “İşin Niteliğine ” İlişkin Medeni durumlarına Göre İş Doyum Düzeyleri .....	51
Çizelge 3.2.15	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İşin Niteliğine İlişkin Medeni Durumlarına Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	51
Çizelge 3.2.16	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel) .....	52
Çizelge 3.2.17	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin İş Doyum Puanlarını Frekans Değerleri	52
Çizelge 3.2.18	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Anket Maddelerine Göre).....	53
Çizelge 3.2.19	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri .....	53
Çizelge 3.2.20	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri .....	54

Çizelge 3.2.21	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	54
Çizelge 3.2.22	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi).....	55
Çizelge 3.2.23	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri .....	55
Çizelge 3.2.24	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	56
Çizelge 3.2.25	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi).....	56
Çizelge 3.2.26	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrfete İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri	57
Çizelge 3.2.27	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	57
Çizelge 3.2.28	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Medeni durumuna Göre.....	58
Çizelge 3.2.29	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Medeni durumlarına Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	58
Çizelge 3.2.30.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel).....	58
Çizelge 3.2.31.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri.....	59
Çizelge 3.2.32.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin İş Doyum Düzeyleri(Anket Maddelerine Göre.....	59
Çizelge 3.2.33.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri.....	60
Çizelge 3.2.34.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri.....	61
Çizelge 3.2.35.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	61
Çizelge 3.2.36.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri.....	61
Çizelge 3.2.37.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	62
Çizelge 3.2.38.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri .....	62

Çizelge 3.2.39.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri(Varyans Analizi).....	63
Çizelge 3.2.40.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Medeni duruma Göre İş Doyum Düzeyleri	63
Çizelge 3.2.41.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri(Varyans Analizi).....	63
Çizelge 3.2.42.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin İş Doyum Düzeyleri .....	64
Çizelge 3.2.43.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri.....	64
Çizelge 3.2.44.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin İş Doyum Düzeyleri(Anket Maddelerine Göre).....	65
Çizelge 3.2.45.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri .....	66
Çizelge 3.2.46.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri.....	66
Çizelge 3.2.47.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	66
Çizelge 3.2.48.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi).....	67
Çizelge 3.2.49.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri .....	67
Çizelge 3.2.50.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri(Varyans Analizi).....	68
Çizelge 3.2.51.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi).....	68
Çizelge 3.2.52.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri.....	69
Çizelge 3.2.53.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri(Varyans Analizi).....	69
Çizelge 3.2.54.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi).....	69
Çizelge 3.2.55.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri	70
Çizelge 3.2.56.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeylerin (Varyans Analizi).....	70
Çizelge 3.2.57.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel).....	71

Çizelge 3.2.58.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri.....	71
Çizelge 3.2.59.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin İş Doyum Düzeyleri( Anket Maddelerine Göre).....	72
Çizelge 3.2.60.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri .....	72
Çizelge 3.2.61.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri .....	73
Çizelge 3.2.62.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri(Varyans Analizi).....	73
Çizelge 3.2.63.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin KıdemeGöre İş Doyum Düzeyleri .	74
Çizelge 3.2.64.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri(Varyans Analizi).....	74
Çizelge 3.2.65.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri.....	75
Çizelge 3.2.66.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma şartlarına İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	75
Çizelge 3.2.67.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri.....	76
Çizelge 3.2.68.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	76
Çizelge 3.2.69.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin İş Doyum Düzeyleri(Genel).....	76
Çizelge 3.2.70.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri.....	77
Çizelge 3.2.71.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin İş Doyum Düzeyleri(Anket Maddelerine Göre).....	77
Çizelge 3.2.72.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan ilişkilerine İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri .....	77
Çizelge 3.2.73.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri.....	79
Çizelge 3.2.74.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri(Varyans Analizi).....	79
Çizelge 3.2.75.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri.....	79
Çizelge 3.2.76.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan ilişkilerine İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	80

Çizelge 3.2.77.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri.....	80
Çizelge 3.2.78.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri(Varyans Analizi).....	81
Çizelge 3.2.79.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan ilişkilerine İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri.....	81
Çizelge 3.2.80.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri(Varyans Analizi).....	81
Çizelge 3.2.81.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel).....	82
Çizelge 3.2.82	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri	82
Çizelge 3.2.83.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin İş Doyum Düzeyleri(Anket maddelerine Göre).....	83
Çizelge 3.2.84.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri .....	83
Çizelge 3.2.85.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri.....	84
Çizelge 3.2.86.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	84
Çizelge 3.2.87.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri.....	85
Çizelge 3.2.88.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	85
Çizelge 3.2.89.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri.....	86
Çizelge 3.2.90.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	86
Çizelge 3.2.91.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri.....	86
Çizelge 3.2.92.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri(Varyans Analizi).....	87
Çizelge 3.2.93.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel).....	87
Çizelge 3.2.94.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri.....	88

Çizelge 3.2.95.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Anket Maddelerine).....	88
Çizelge 3.2.96.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri.....	89
Çizelge 3.2.97.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri ....	89
Çizelge 3.2.98	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	90
Çizelge 3.2.99.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri ..	90
Çizelge 3.2.100	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	90
Çizelge 3.2.101	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri.....	91
Çizelge 3.2.102	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	91
Çizelge 3.2.103	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri.....	92
Çizelge 3.2.104	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	92
Çizelge 3.2.105	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel).....	93
Çizelge 3.2.106	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri.....	93
Çizelge 3.2.107	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Anket Maddelerine Göre).....	94
Çizelge 3.2.108	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri.....	95
Çizelge 3.2.109	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri .....	95
Çizelge 3.2.110	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri ( Varyans Analizi).....	96
Çizelge 3.2.111	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri.....	96
Çizelge 3.2.112	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	96
Çizelge 3.2.113	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri	97

Çizelge 3.2.114	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	97
Çizelge 3.2.115	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri ( Tukey HSD Testi).....	98
Çizelge 3.2.116	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri	98
Çizelge 3.2.117	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	99
Çizelge 3.2.118	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel).....	99
Çizelge 3.2.119	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri.....	100
Çizelge 3.2.120	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin İş Doyum Düzeyleri	100
Çizelge 3.2.121	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri .....	101
Çizelge 3.2.122	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri .....	102
Çizelge 3.2.123	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin YaşaGöre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	102
Çizelge 3.2.124	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin YaşaGöre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi ).....	102
Çizelge 3.2.125	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri .....	103
Çizelge 3.2.126	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	103
Çizelge 3.2.127	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi).....	104
Çizelge 3.2.128	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri.....	104
Çizelge 3.2.129	Denizli ili İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Düzeyleri (Varyans Analizi).....	105



Çizelge 3.2.130	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri .....	105
Çizelge 3.2.131.	Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi).....	105

## GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın önemi ve gerekçesini içeren problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar, tanımlar yer almaktadır.

### 1.PROBLEM DURUMU

İnsan biyokültürel, toplumsal ve psikolojik bir varlık olarak doğar, büyür ve gelişir. Bu gelişme sürecinde onu bir takım ihtiyaçlar ve sorumluluklar bekler. Bir yandan Maslow'un hiyerarşik sıralamasına göre, fiziksel ihtiyaçlar, emniyet ihtiyacı, sevgi ihtiyacı, takdir edilme ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıyla karşı karşıya kalır; diğer yandan da bu ihtiyaçları gerçekleştirmek için bir takım sorumluluklar üstlenir. İhtiyaçlarını karşılaması, sorumluluklarını gerçekleştirmesine bağlıdır. Bu sorumlulukların en önemlilerinden birisi meslek sahibi olmasıdır.

Meslek bir kimsenin sürekli olarak üzerinde çalıştığı iş ya da düşün alanıdır.Yaşayabilmek için herkes, ilgi ve yeteneklerine uygun bir işte başarı ile çalışmak zorunda ve gerekmesindedir (Binbaşoğlu, 1978:28). Meslek kazandırmak aynı zamanda Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarından biridir. Kişi meslek sahibi olana dek bazı evreler geçirir. Genelde ailesiyle geçirdiği okul öncesi dönem, zorunlu olduğu ilköğretim dönemi, yöneldiği mesleğe göre bir eğitim öğretim süreci ve mesleğe başlama kişinin geçirdiği evrelerdir. Bu evrelerde yaşadığı en önemli sorun seçeceği meslektir. İlköğretimden sonra ya hemen çalışmaya başlar uygulayarak mesleği öğrenir ya da mesleğin özelliğine göre lise, yüksekokul, fakülte, veya lisansüstü düzeyde eğitim alıp bir iş sahibi olur.

Birey işini seçtikten sonra sorunlar bitmez. Bu kez de işinden beklentileri başlar.Yeteneğine, başarısına, yaşına, iş yeri ortamına, işin güçlüğüne, çalışma süresine,

aldığı ücrete, yüklendiği sorumluluğa vb. etkenlere bağlı olarak yaptığı işten beklentilerinin karşılanmasını ister. İşinden dolayı bir memnuniyet duymak, doyum sağlamak ister.

İşten doyum, bir iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu durumdur. İş görenin duyduğu hazzın ya da ulaştığı olumlu duygusal durumun derecesi işten doyumunun derecesidir (Başaran, 1996:168). Yapılan alan yazın taramasında iş doyumunu ile ilgili pek çok tanıma rastlanmıştır. Burada iş doyumunu hakkında fikir edinmek amacıyla çeşitli tanımlara yer verilmesi uygun görülmüştür.

Cüceloğlu'na göre (1992:462) iş doyumunu iş görenlerin işlerinden aldıkları memnuniyettir. Başaran'a (1992:179) göre iş doyumunu bir iş görenin işini ya da yaşamını değerlendirmesi sonunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygudur. Locke (1976:1297) iş doyumunu "bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi" şeklinde tanımlamıştır (aktaran, Günbayı 1999:4).

İş doyumuyla ilgili yapılmış pek çok tanım vardır. Kişilerin sahip oldukları değerler ve onların yaptıkları işten duydukları haz, kişilerin içinde bulunduğu ortam, iş arkadaşları, denetleyicisi, işteki mevkisi, iş güvenliği işteki doyumunu yaratmaktadır (Erdem, 2005:127).

Bireylerin iş doyumlarını etkileyen örgütsel ve bireysel nedenler vardır. İş ve içeriği, ücret, denetim, yönetim, özlük hakları, çalışma şartları, yükselme olanağı, rehberlik hizmetleri gibi etkenler örgütten kaynaklanan nedenlerdir. Bunların dışında kişinin bireysel özelliklerinden kaynaklanan doyum ve doyumsuzluklar vardır. Bireyin cinsiyeti, yaşı, kıdemi, eğitim düzeyi, medeni durumu iş doyumunu etkileyen bireysel nedenlerdir.

### **1.1.Sınıf Öğretmeninin İş Doyumu**

Sınıf öğretmenleri ilköğretim okullarının ilk beş sınıfında görev alırlar. Öğrenci önce sınıf öğretmeniyle tanışır. Onu karşısında kusursuz bir model olarak görüp davranışlarına öğretmenin genel tavrına göre biçim verebilir. Toplumdaki tüm çocukların, kişiliklerinin geliştiği bir dönemde mutlaka sınıf öğretmenleriyle

karşılaştıkları, onlardan birebir etkilendikleri göz önüne alınırsa sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının önemi anlaşılabilir.

Sınıf öğretmeni, değişik sistemlerde, kuruluşlarda ve düzeylerde, öğretme öğrenme ortamını en etkili biçimde oluşturarak eğitsel amaçları gerçekleştirmede öğrencilere ve ana babalara kılavuzluk ve yardım edecek nitelikte, genel kültürde, öğretmenlikte ve öğreteceği bilimsel dalda, kuramsal alanda ve uygulamada uzmanlaşmış kişidir (Başaran,1996:113). Eğitim ortamında model alınan en önemli kişi öğretmendir. Özellikle öğrenciler için karşılarında duran kusursuz bir örnektir. Onlar sürekli öğretmeni gözlerler. Sadece öğrenciler değil, okul yöneticileri, deneticileri, veliler, çevredeki insanlar ve öğretmen arkadaşları da öğretmeni sürekli gözler (Alpaslan,1993:51). Okulda, yolda, sokakta, evde hep kusursuz olması beklenir. Bu nedenle öğretmenin, iş doyumunu diye tanımladığımız işiyle ilgili olumlu duygulara sahip olması önem taşımaktadır. Özellikle de sınıf öğretmenlerinin işlerinden doyum sağlamaları önemlidir. Çünkü onlar doğrudan çocuklarla çalışırlar. Hammaddeleri çocuktur.Ve bu hammadde hata kabul edemeyecek kadar önemlidir. İnsan eğitiminde yapılacak bir hata tüm toplumu etkileyebilir.

Sınıf öğretmeni bir yandan mesleki kültürü ve kişiliği ile diğer yandan rehberlik yapmak sureti ile sınıfta rasgele toplanmış öğrenciler arasındaki duygu, düşünce ve davranış ayrılıklarını kaldırmak ve çeşitli psikolojik pürüzleri düzeltmek amacıyla başlangıçta tek tek öğrencilerden oluşmuş bir kalabalık olan sınıfı bir süre sonra meraklı bir topluluk haline getirebilir, bu topluluğa psikolojik bir kimlik verebilir, kendisi ile öğrencileri arasında bireysel, sosyal, psikolojik ve moral bağlar kurarak sınıf topluluğunun sayılan ve izinde yürünen bir rehberi olabilir ( Demirel,2000:200).

Sınıf öğretmenindeki eksiklikler, tutarsızlıklar eğitim ortamını olumsuz yönde etkileyebilir. Alanında yetersiz, eğitimi bilmeyen öğrenciye ilgi, sevgi ve saygıyla yaklaşmayan, öğrenciye sınıf ortamında göz iletişimi kurmayan, psikolojik açıdan dengesiz, maddi ve manevi sorunları olan ve bunları çözemeyen bir öğretmen, istedik davranışları kazandırmada etkili olmayabilir (Sönmez, 1994:10).

Sınıf öğretmenliği mesleğinin tüm boyutları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip bulunan “öğretmen kişiliği” (sevecenlik, başkalarına değer verme, özsaygı, benlik kavramı, denetim odağı, güvenilirlik, dürüstlük, saydamlık) açısından konu ele

alındığında, sınıf öğretmenlerinin her türlü öğretiminde kişilik özelliklerinin önemli olduğu söylenebilir. Öğrenciyi hayata hazırlamayı, bireyin sağlıklı gelişmesini ve uyumunu sağlamayı hedefleyen eğitim sisteminde yukarıda belirttiğimiz kişilik özelliklerine yeterince sahip olmayan bir sınıf öğretmenin ne derece etkili olabileceği kuşkuludur (Uşun, 2000: 69).

Öğretmen, öğrencileriyle birlikte eğitim yerinde, eğitsel mal, hizmet ve düşünce üretir. Eğer öğretmen olmazsa okul da olamaz. Bu yüzden toplumlarda eğitim kurumunun oluşması, bir konuda bilgili, becerili olmak isteyenlerin, kendilerine bunu öğretecek birini araması ve bulmasıyla ortaya çıkmıştır. Eğitim kurumu toplumda bir öğretmen – öğrenci ilişkisi ağıdır (Başaran, 1996:109 ). Bu ilişki özellikle ilköğretimin birinci devresinde, 6-11 yaşları arasındaki çocuklar ve sınıf öğretmeni arasında en önemli sürecini yaşar.

Sınıf öğretmenin neşeli, mutlu, doyumlu, kendine güvenli hali güdü, tersi görüntüler olumsuz etki yaratmaktadır. Sınıf öğretmenin duygusal durumu, sınıfta rahat olup olmaması, her türlü kararını etkiler. Öğrenciler disiplin açısından da yardım edici, olumlu yönelimli öğretmen isterler. Sınıf öğretmenin olumlu duygusal halini öğrenciye yansıtması, örneğin öğrenciye sempati duyması, öğrenci davranışını değiştirebilmektedir. Sınıf öğretmenin mutluluk düzeyi yüksek, olumsuz etkileme düzeyi düşük olmalıdır (Emer, 1991: 167-173). Sınıf öğretmenin iyi davranışı yüreklendirici, uygun olmayan davranış durumlarında da sakin ve kararlı olması gerekir (Smith, 1990: 28'den aktaran, Başar, 1999: 117). Sınıf öğretmeni kaç yaşında olursa olsun öğrenciyi toplumun saygın bir bireyi olarak görüp ona öyle davranmalıdır ki, öğrenci sağlıklı bir kişilik geliştirebilsin, kendini yaşlılardan, üst makamdakilerden düşük değerinde ve önemsiz görmesin gelecekte de genç yaşlardan itibaren olgun bir birey olarak davranabilsin (Başar, 1999: 118).

## **1.2.Sınıf Öğretmenin İş Doyumsuzluğu**

Sınıf öğretmenliği iş doyumsuzluğunu yaşama riski taşıyan bir meslektir. Sınıf öğretmenleri özellikle ülkemizde düşük ücretle, yetersiz araç gereçle, kalabalık sınıflarda, bazen ısınma, barınma ve korunma olanaklarından yoksun olarak, bazen birleştirilmiş sınıflarda yeterli rehberlik ve destek alamadan mesleğinin gereklerini yerine getirmeye çalışmaktadır. Toplumun beklentilerinin en üst düzeyde olduğu

mesleklerden birisi sınıf öğretmenliğidir. Çünkü sınıf öğretmenleri 6-11 yaş arası çocuklarla çalışır. Bir çocuk okula başlar, öğretmenini taparcasına sever, onu kusursuz görür, model olarak alır. Ve kişilik gelişiminin en önemli süreçlerinden olan beş yılını o öğretmenle geçirir. Bu nedenle öğretmenin sorumluluğu çok ağırdır. Bu sorumluluk yüküne bir de örgütten kaynaklanan ücret, denetim, yönetim, çalışma koşulları, özlük hakları, rehberlik hizmetleri gibi etkenlerdeki olumsuzluklar eklenince öğretmende iş doyumsuzluğunun oluşma olasılığı yükselir. Ayrıca sınıf öğretmenin bireysel özellikleri de iş doyumunu ya da doyumsuzluğunu etkiler.

Sınıf öğretmeni eğitimin temel taşlarındandır. İşinden dolayı doyumsuzluk yaşayan sınıf öğretmeni, iş doyumsuzluğunun sebep olabileceği olumsuz davranışlara sahip olursa, örneğin saldırgan olursa, işini olurluna bırakırsa, yoğun stres yaşarsa geri dönülmesi mümkün olmayan hatalar yapabilir. İstenmeden de olsa insan eğitiminde yapılacak bir hata, sadece yetiştirilen bireye zarar vermeyecektir. Aynı zamanda toplumun geleceğini de olumsuz yönde etkileyecek sonuçlar doğuracaktır. Çünkü bireye yapılan yatırım uzun vadede verim alınacak bir yatırımdır (Özkan, 2005:1). Toplum yöneticileri eğitime yatırım yaparken sınıf öğretmenin eğitimdeki rolünü göz ardı etmemelidir. Özellikle örgütle ilgili boyutlarda sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu sağlamayı hedef edinmelidirler.

Etkili bir eğitim için sınıf öğretmenin iş doyumunun sağlanması kaçınılmazdır. Bir öğretmenin iş doyumunu etkileyen faktörler çeşitlidir. Çalıştığı örgütle ilgili faktörler arasında işin niteliği, ücret, yönetim ve denetim, yükselme olanakları, çalışma koşulları, özlük hakları, uygulanan program, insan ilişkileri, rehberlik hizmetleri sayılabilir. Sınıf öğretmenin cinsiyeti, yaşı, kıdemi, eğitim düzeyi, medeni hali gibi bireysel özellikleri de iş doyumunu etkileyebilecek faktörlerdir. Sınıf öğretmenin iş doyumunu etkileyen örgütsel ve bireysel faktörlerin düzeyini bilmek onların doyumlarının artırılması için yapılabilecekler ışık tutacaktır.

## 2. PROBLEM CÜMLESİ

Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyine ve iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algıları nelerdir ?

## 3. ALT PROBLEMLER

1) Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu hangi düzeydedir ve iş doyumuna ilişkin algıları;

- a) Cinsiyetine
- b) Yaşına
- c) Kıdemine
- d) Eğitim düzeyine
- e) Medeni durumuna göre farklılık göstermekte midir?

2) Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileme olasılığı olan;

- a) İşin niteliği
- b) Ücret
- c) Özlük hakları
- d) Denetim
- e) Çalışma şartları
- f) İnsan ilişkileri
- g) Toplumsal katkı
- h) Program
- ı) Yönetim

i) Okul rehberlik hizmetleri faktörlerine ilişkin algıları hangi düzeydedir ve iş doyumunu etkilemesi olasılığı olan faktörlere ilişkin algıları;

- 1) Cinsiyetine
- 2) Yaşına
- 3) Kıdemine
- 4) Eğitim düzeyine
- 5) Medeni durumuna göre farklılık göstermekte midir?

#### **4.ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bu araştırma ile Denizli ilinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının hangi düzeyde olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyine ve iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algılarının belirlenmesidir.

#### **5.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ**

İş doyumunu bireyin işiyle ilgili deneyimleri sonucunda ulaşılan olumlu duygular demek olduğuna göre sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ve bu doyum düzeylerini etkileyen faktörlerin bilinmesine ihtiyaç vardır. Çünkü Milli Eğitim Temel Kanununda “öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi sınıf öğretmenleri eğitim faaliyetlerini, dolayısıyla da ülkenin geleceği ile ilgili sorumlulukları üzerine almaktadırlar. Sınıf öğretmenin olumlu duygular içinde olması eğitim ve toplum açısından önem taşır.

Araştırma ile ulaşılabilecek sonuçlar sınıf öğretmenlerinin doyum sağladıkları ya da doyumsuzluğa uğradıkları faktörlerin bilinmesi açısından önem taşımaktadır. Örgütten kaynaklanan nedenleri yöneticiler görerek önlem alabilecek, sınıf öğretmenleri de varsa kendilerinden kaynaklanan faktörleri fark ederek düzeltme yollarına gidebileceklerdir.

Sınıf öğretmenliği çocuklarla yapılan bir meslek olarak, sevgi, şefkat, fedakarlık, rehberlik gibi önemli duygusal özelliklere sahip olmayı gerektirir. İş doyumuna ulaşamayan, başka bir deyişle işinden doyumsuzluk duyan bir sınıf öğretmeninden sevgi, şefkat, sabır vb. davranışları beklemek mümkün değildir.Araştırma bu anlamda önem taşımaktadır.

#### **6. SAYILTILAR**

1-Sınıf öğretmenleri düzenlenen anketi içtenlikle cevaplamıştır.

2- Ulaşılan kaynaklardaki bilgiler doğrudur.



## 7. SINIRLILIKLAR

1- Araştırma 2005 – 2006 eğitim ğretim yılında Denizli il merkezinde bulunan ilköğretim okullarında çalışan sınıf ğretmenlerinin oluşturduğu evren ve evrenden seçilen örneklemlerle sınırlıdır.

2- Araştırma konuyla ilgili ulaşılabilen kaynaklarla sınırlıdır.

## 8.TANIMLAR

İlköğretim okulu :Zorunlu eğitim çağındaki çocukların (6–14) eğitim ğretim gördükleri ve öğrenim süresi sekiz yıl olan ilköğretim kurumu ( Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği)

Sınıf ğretmeni: İlköğretim okullarının ilk beş sınıfında görev yapan ğretmen.

Algı: Sınıf ğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin düşünceleri

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde iş doyumunu ile ilgili tanımlara ve sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ile ilgili yapılmış bazı araştırma sonuçlarına yer verilmektedir.

#### 1.1. İŞ DOYUMU – DOYUMSUZLUĞU NEDİR?

İş doyumunu ve doyumsuzluğu bireyin iş yaşamında önemli bir yere sahiptir. Bireyin işiyle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucu yaşadığı olumlu duygular iş doyumunu, bireyin işiyle ilgili beklentilerini karşılayamaması sonucu duyduğu rahatsızlık iş doyumsuzluğunu oluşturur.

##### 1.1.1.İş Doyumu

İnsanın yaşam sürecinin önemli bir bölümünü kapsayan ve bu süreçte çoğunlukla yetişkinlik döneminin temel gelişimsel görevlerinden biri olarak kabul edilen çalışma; kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması durumudur(Keser, 2004 : 35).

Çalışma yaşamı insan yaşamında önemli bir yere sahiptir, çünkü insan yaşamının yaklaşık üçte biri çalışarak geçer ve bu faaliyetle birey, hayatının devamlılığını sağlar. Çalışma ile, birey sadece maddi kazanç (ekonomik anlamda gelir) elde etmekle kalmaz, bir yandan da yaptığı işten mutluluk elde etmesi, başarı kazanması ve tatmin olması gibi unsurlarla manevi kazanımlar elde eder. Yapılan araştırmalara göre insanların uyku dışındaki vakitlerinin (günün yaklaşık %70'i) işleriyle uğraşarak geçirdikleri sonucu ortaya çıktığı dikkate alınırsa, işin bireyin yaşam bütününde olumlu ya da olumsuz etki etme gücü ortaya çıkacaktır (Özsoy, 2002 : 106). Şayet, çalışma bireyin yaşamında önemli bir parçaysa hayal kırıklıkları veya iş yaşamındaki

olumsuzluklar, bireyin psikolojisini önemli düzeyde etkileyebilmektedir (Bartolome, 2001: 58).

Aile, okul, çeşitli dernekler ve iş hayatı ile ilgili örgütler içinde hayatını sürdüren bireyler, bu sahaların elverişli veya elverişsiz durumuna göre ihtiyaçlarını kolay veya zor bir şekilde doyum için çaba gösterir. İsteddiği olanakları bulan ve ihtiyaçlarını gideren bir kimse doyum sağlayabilir ve psikolojik yönden huzura kavuşur (Eren, 1989:185). İş doyumunu bireyin işiyle ilgili beklentilerinin gerçekleşmesiyle oluşur.

İş doyumunu kavramının tanımlanmasına onun epistemolojik köklerine inerek başlanabilir. Doyum, duygusal bir yanıt anlamına gelen bir kavram olduğu için, doyum, yalnızca içe bakış yoluyla kavranılıp, keşfedilebilir. Bu da doğrudan, bir kişinin zihinsel yapısı ve bu yapının gelişmesini içeren bir eylemi ifade eder. İş doyumunu; çalışanın, işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda oluşan olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanabilir (Işıkhan,1993: 37).

Locke (1976:1297) iş doyumunu “bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi” şeklinde tanımlamıştır. İş doyumunu, iş görenlerin önemli olarak gördükleri şeyleri işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucudur. Genellikle örgütsel davranış alanında en önemli ve en sıklıkla çalışılan tutumdur (Luthans:1992 ).

Başaran’ a (1992:179) göre iş doyumunu iş görenin işini ya da yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz yada ulaştığı olumlu duygudur. İş doyumunu iş görenlerin örgütten elde edebileceği değerlerle gereksinim duyduğu değerleri denk gördüğünde ya da bağdaşabilir bulduğunda duyabileceği bir duygudur.

İş doyumunu bireysel ya da bir gruba ilişkin olabilir. Bir yönetici “A çalışanın iş doyumunu yüksektir” ya da “bölümün iş doyumunu yüksektir” diyebilir. Ayrıca, iş doyumunu bireyin işinin kısımları içinde söz konusu olabilir. Örneğin, A çalışanın genel iş doyumunu yüksek olmakla birlikte bu çalışan tatil programında doyumsuzluk duyabilir. Sağlık, nasıl genel fiziksel koşulları yansıtması nedeni ile önemli ise, aynı şekilde, iş doyumunu da genel insan koşullarını yansıtması açısından önemlidir. İş doyumunu sağlık gibi, dikkat, teşhis ve tedavi gerektirir (Davis1982:96 ).

Birey işindeki beklentilerini karşılayabiliyorsa iş doyumunu yüksek olur. Beklentilerinin karşılanmadığını düşünüyorsa iş doyumunu düşük olur. Çalışan bireylerin iş doyumunun yüksek olması çalıştığı örgütün kalitesini ve verimliliğini artırırken, iş doyumlarının düşük olması da örgüte zarar verebilir.

İş doyumunu; çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması ve çalışma yaşamından kaynaklanan sorunların en aza indirgenmesi ile sağlanabilmektedir ( İncir, 1993).

Bir bireyin işinden duyduğu doyumun çalışma yaşamı üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bu etki yaşamının önemli bir kısmını çalışarak geçiren insanların sık sık işin kendilerine bir şey ifade etmediği yolundaki yakınmalarından kendini açıkça hissettirir. Kuşkusuz söz konusu olumsuz etki yalnızca iş doyumunsuzluğu yaşayan bireyin kendisi ile sınırlı kalmayıp doğrudan veya dolaylı olarak bulunduğu örgüte ve yaptığı işe de yansiyabilir (Suyünç, 1998:2).

Bir kurumun başarılı olması için, o kurumda çalışanların iş tatminlerinin sürekli olarak yüksek tutulması gerekmektedir. İş tatmini “ bireyin çalışma ortamına karşı olan reaksiyonu” olarak tanımlanmaktadır (Berry, 1997).

İş tatmini ile ilgili diğer bir teori Lawler tarafından geliştirilmiştir (Lawler, 1973). Lawler iş tatminini güdüsel çerçeve içinde görülmesi gerektiğini savunur. Bu görüşe göre, iş tatmini, kişinin ne hak ettiği ile ne aldığı düşüncesi sonucunda ortaya çıkar. Yani bir çalışan hak ettiğine inandığı konuları elde edemez ise iş tatminsizliği söz konusu olur (Kömürcüoğlu, 2003).

### **1.1.2.İş Doyumsuzluğu**

İş doyumunu bireyin işiyle ilgili yaşantılarını değerlendirmesi sonucunda ulaştığı olumlu duygusal durum olarak tanımlanmıştır. İş doyumunsuzluğu ise iş görenin işinden beklentilerini karşılayamaması nedeniyle yaşayabileceği rahatsızlık verici bir duygu olarak tanımlanabilir.

Genel olarak iş doyumunu etkileyen olası faktörlerin tamamının aynı zamanda iş doyumunsuzluğunun da kaynağı olduğu söylenebilir. Bireyin doyumunu sağlaması

muhtemel olan örgütsel ve bireysel faktörler bireyin doyumsuzluk nedeni de olabilir. Bu nedenlerden dolayı doyumsuzluk yaşayan birey farklı olumsuzluklarla karşı karşıya kalabilir.

Bireyin işiyle ilgili beklentilerini karşılayamamış olması onda psikolojik doyumsuzluğa neden olabilir. Her ne nedenle olursa olsun psikolojik doyumsuzluk yaşayan bir iş gören bununla ilgili davranışsal bozukluklar gösterebilir ve bu durumu çevresine yansıtabilir. Bireylerdeki iş doyumsuzluğunun yol açtığı davranış bozukluklarının göstergeleri Çizelge 1.1.de verilmiştir. (Eren, 1989: 194-195).

**Çizelge 1.1. Bireylerdeki İş Doyumsuzluğunun Yol Açtığı Davranış Bozukluklarının Göstergeleri**

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

İş görenin iş doyumsuzluğu örgüt içinde çatışmalara, işe adanmışlığın azalmasına, işe bağlılığın düşmesine, işe devamsızlığın artmasına ve işe yabancılaşmaya da neden olabilir. İş gören işine karşı isteksizlik duyabilir, çalıştığı örgüte ve iş arkadaşlarına karşı duyarsızlaşabilir, işe devam konusunda hassasiyetini kaybedebilir. Daha da ileri boyutta ise işinden ayrılabilir. Bütün bu sonuçlar örgütün verimliliğini önemli ölçüde düşürür.

İşinden doyumsuz bir iş görenin karşılaşılabileceği önemli sorunlardan birisi de strestir. İş doyumsuzluğunda kaynaklanan stresin doğurduğu sonuçlar Çizelge 1.2.de gösterilmiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:195-198).

**Cizelge 1. 2. İş Doyumsuzluğundan Kaynaklanan Stresin Doğurduğu Sonuçlar**

**A. Bireysel Sonuçlar**

**B. Örgütsel Sonuçlar**

1. Davranışsal	2. Psikolojik	3. Fizyolojik	
Sigara	Aile sorunları	Kalp hast.	Performans düşüklüğü
Alkol	Uyku sorunları	Akciğer hast.	İşgören devri
Kaza Yapma	Depresyon	Deri hast.	İşe devamsızlık
Şiddet	Psikolojik hast.	Baş ve sırt ağ.	
İsteksizlik	Tükenme belirtisi	Siroz	
		Dişabet	

İş doyumsuzluğunun neden olabileceği diğer bir sonuç tükenmişliktir. Tükenmişlik, insanlara hizmet veren mesleklerde ya da işlerde çalışan bireylerin sıklıkla yaşadıkları fiziksel duygusal ve zihinsel yorgunluğa yol açan bir sendromdur (Akçamete, 2001:1). Özellikle insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde tükenmişlik duygusunu yaşamak daha olasıdır. İş doyumunu sağlayamayan iş görenler bu duyguyu yaşayabilirler. Bu olumsuz duygular hem iş görenin hem de çalıştığı örgütün verimini düşürür.

## 1.2. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Son yıllarda gelişen teknoloji dolayısıyla monoton ve saate bağlı çalışma, değişkenliği olmayan otomatik işler iş doyumunu azaltmaktadır. İlginç olmayan işler daha çok enerji harcamayı gerektirmektedir. Bu durum yorgunluk ve can sıkıntısına neden olmaktadır. Yarı otomatik işler ise daha çok dikkati gerektirdiğinden yorgunluk yaratabilmektedir. Gerçekte ilginç işler de yorgunluk yaratabilirler. Ancak, çalışanlar bu tür işlerden can sıkıntısı hissetmedikleri gibi bu başardıkları güç işlerden dolayı mutluluk hissetmektedirler (Güler, 1979:27).

Çeşitli meslek gruplarında işten doyumun ortaklaşa yönleri vardır. Mesleki saygınlık toplumda yüksek ise bu meslekte çalışanların işten sağladıkları doyum da fazla olmaktadır. Meslek grubunun birlik ve beraberliği, bütünleşmesi, boş zamanlarını birlikte anlamlı etkinliklerle doldurabilmeleri iş doyumunun artmasına neden olmaktadır.

Yapılan literatür taramasında da görüldüğü gibi iş doyumunu bireyin işinden dolayı duyduğu olumlu hislerdir. Bireyin iş doyumunu etkileyen örgütsel ve bireysel faktörler vardır (Balcı, 1985)

### 1.2.1.Örgütsel Faktörler

Okullar eğitimin temel taşı olan örgütlerdir. Toplumun eğitim kavramı ve hizmeti ile özdeşleştirdiği kurum okuldur. Bu nedenle toplumun eğitim hizmetinden yakınması ile okuldan yakınması eş değerdir. Okulu diğer eğitim kurumlarından ayıran temel özellik insan üzerinde çalışması ve onu farklılaştırma yeteneğidir (Açıkalın, 1998:2). Okul dediğimiz örgütün en önemli ve açık özelliği, üzerinde çalıştığı ham maddenin toplumdaki gelen ve topluma giden insan oluşudur (Bursalıoğlu, 2000:33). Okul eğitim hizmeti üreten bir örgüttür. Eğitim örgütlerinde örgütsel davranışın çözümlenmesi diğer örgütlere göre büyük önem taşımaktadır. Çünkü bu örgütlerin ürünü insandır. İnsanın iyi yetişmesi ise, o insanın güçlü bir okul kültüründe eğitim görmesine bağlıdır (Çelik, 2000:5-6). Bu nedenle okul örgütünün her anlamda sağlıklı olması gereğinin yanında sınıf öğretmenleri açısından da sağlıklı olması kaçınılmazdır.

Eğitimciler örgüt sağlığı kavramını okulların yönetimi, etkinliği, kültürü ve iklimi çerçevesinde kullanarak, çalışan-çalıştıran, bir diğer ifade ile öğretmen-öğrenci-yönetim arasındaki uyum ve bunun sonucunda ortaya çıkan verimlilik olarak kullanmışlardır (Aytaç,2003:12).

Okullarda verimliliği yakalamak için okulun en önemli faktörlerinden olan sınıf öğretmenlerinin olumlu duygular içinde olmaları, diğer bir deyişle işlerinden doyum sağlamaları oldukça önemlidir. Araştırmanın bu bölümünde sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler ele alınmıştır.

#### 1.2.1.1.İşin niteliği

Locke iş değişkenlerini şöyle sıralamaktadır: Bireyin değer verdiği beceri ve yeteneklerini kullanabilmesi olanağı, yeni öğrenim olanağı, yaratıcılık, değişkenlik, güçlük, iş miktarı, sorumluluk, iş yöntemleri ve iş bağımsızlığı üzerinde denetim, bireyin arzusu dışında fazla çalışması, iş zenginleşmesi ve karmaşıklığıdır (aktaran Erdem, 2005:128).

Çalışanlar yaptıkları işin ya kendileri açısından ya da diğerleri açısından bir anlama sahip olmasını isterler. Bir çok çalışan önemli bir iş yaptığını düşünerek bundan doyum sağlar.Genellikle bütün işler bir örgütün işlerliği bakımından şu ya da bu şekilde

anlamlıdır. Bir örgüt gereksiz bir görevi üstlenmesi için bir çalışana maaş ödeyerek parasını boşa harcamaz.

İnsanlar genellikle değişiklik, farklılık ve yeni bir şeyler aradıkları için kolayca sıkılırlar. Bu yüzden birçok çalışan bazı çabalara degecek mücadelecı bir iş ister. Saatlerce aynı aktiviteyi gerektiren bir iş kısa zamanda sıkıcı bir hale gelir.

İşinden sıkılmış bir birey çoğunlukla iyi bir çalışan olamaz. Bir çok işin az da olsa sıkıcı özellikleri vardır. Bununla birlikte bir çok çalışan işlerini daha ilginç bir hale getirmek için yaratıcılığını ve becerisini kullanma olanağına sahip olmayı ister. Örneğın bir öğretmen hem öğrencileri hem de kendisi için sınıf ortamını daha heyecan verici ve ilginç bir hale getirmek için bütün öğretmen becerilerin kullanarak, işinin getirdiğı sıkıcılıktan kendisini kurtarabilir (Günbayı,1999:6).

Sağlıklı her insan bir iş ve meslek sahibi olmak ister. Meslek sahibi olarak çalışan kişi bu çalışmasının karşılığını almak ister. Yaşamını örgütsel bir ortamda sürdüren insan, gereksinimlerinin doyurulması için uğraşacaktır. İsteddiği olanakları bulan ve gereksinimlerini karşılayan birey doyum sağlayacak ve psikolojik yönden huzura kavuşacaktır. Aksi durumda bir doyumsuzluk ve psikolojik sorunlar ortaya çıkacaktır. İş yaşamında birey istediğı işi elde ettiği sürece işinde daha verimli olacaktır (Eren, 1989:189).

Günbayı (1999) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu” adlı araştırmasında iş ve niteliğı konusunda şu bulguları saptamıştır:

- İş ve niteliğı iş doyum etkeninin “ işinizin yaratıcılığınızı ortaya çıkarmaya sağladığı olanak “ maddesinde sınıf öğretmenleri çok yüksek düzeyde iş doyumunu elde ettiklerini belirtmişlerdir.
- İş ve niteliğinin “iş yoğunluğunuzun ev yaşamına olan etkisi” maddesinde sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerinden daha düşük iş doyum puanı vermişlerdir. Bunun nedeni sınıf öğretmenlerinin her gün okula gelme zorunda olmalarından ve ders yüklerinin de branş öğretmenlerinininkinden daha fazla olmasından kaynaklanıyor olabilir.
- Yine iş ve niteliğinin “okulunuzdaki öğrencilerin yeterlilikleri” maddesinde sınıf öğretmenleri yüksek düzeyde iş doyumunu elde ettiklerini belirtmişlerdir.



### 1.2.1.2.Ücret

Ücret, çalışanın iş doyumunda önemli bir değişkendir. Ancak ücretin yüksek olması, çalışanın işten doyum sağlamasına yetmemektedir. Çalışanın ihtiyacı olan para ile elde ettiği para arasındaki denge önemli bir etken olmaktadır (Başaran 1982:206).

İş doyumunu ve ücret doyumsuzluğu arasındaki ilgi, kurumlar açısından ve uygulamada araştırma bulgularına göre çok tartışılmıştır. Ancak ücret tatmininin iş doyumsuzluğunu ortadan kaldırmayacağını, buna karşı ücret doyumsuzluğunun iş doyumsuzluğuna yol açacağı Herzberg tarafından öne sürülmüştür (Halis, 1998:288).

Bir çalışanın aldığı ücret onun örgüte yaptığı katkının karşılığıdır. Bir örgüt çalışanın bilgi ve becerileri karşılığında ödemedede bulunur. Yeterli ücretli bir iş çalışanın kendisini işte iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz bir ücret ise çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açar. Bu durum aynı zamanda çalışanın öz benliğini de olumsuz etkiler. (Günbayı,1999:8).

Yeterli bir ücret çok sayıda faktöre bağlıdır. Ücretler çalışanların sunduğu bilgi ve beceriler arttıkça yükselme eğilimi gösterir. Bu yüzden bir garson için yüksek olan bir ücret, bir bilgisayar programcısı için düşük olabilir. Diğer taraftan insanların yaşam biçimleri de farklılık gösterir. Bu da onların paraya olan ihtiyaçlarını etkiler. Aynı işe sahip ancak yaşam biçimleri farklı olması bakımından bir çalışan için yeterli olan bir ücret diğer bir çalışan için yeterli olmayabilir (Günbayı,1999:8).

Günbayı'nın (1999) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu" adlı araştırmasına göre en az doyum elde edilen alan düşük derecede doyum düzeyi ile "ödentiler" olmuştur. Ödentiler etkeninde sınıf ve branş öğretmenleri "aldığınız maaştan memnun olma düzeyiniz" , "aldığınız maaşın eğitim düzeyiniz ile olan tutarlılığı" , "sosyal yardımların yeterlilik düzeyi" ve "emekli olduğunuzda alacağınız ikramiye düzeyi" maddelerinin hepsinde düşük düzeyde doyum elde ettiklerini ifade etmişlerdir.

Şahin'in (1999) "İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri" adlı araştırmasındaki bulgularına göre :

- Sınıf öğretmenleri ücret boyutunda genel anlamda "doyumsuz" bulunmuşlardır.

- 0-1 yıl kıdemi olan öğretmenlerin ücret boyutunda iş doyum puanı ortalamaları en yüksek, 7-12 yıl kıdemi bulunanların ise en düşük bulunmuştur.
- Ücret boyutunda kadın öğretmenlerin iş doyum puanlarının ortalaması, erkeklerin iş doyum puanları ortalamasından daha yüksektir.
- Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin Eğitim Enstitüsü, Eğitim Yüksek Okulu ve Eğitim Fakültesi mezunlarına göre ücret bakımından iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Çelik (1987) “Teknik Öğretmenlerin İş doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi” adlı çalışmasında öğretmenlerin en fazla doyumsuzluğu ücret boyutundan sonra gelişme ve yükselme olanaklarında yaşadıklarını ileri sürmektedir.

### 1.2.1.3.Özlük hakları

Özlük hakları, bireylerin bir örgütün personeli olarak çalıştığı sürece yararlanabileceği ve kendisine kanunların sağlamış olduğu haklardır. Bu haklar bireylere iş yaşamının gereklerini yerine getirebilmeleri için gerekli olanakları sunar ve bireylerin iş yaşamında maruz kalabilecekleri bir takım haksızlıkları önleme amacı güder. Ayrıca bireylere herhangi haksızlığa maruz kaldıkları takdirde itiraz etme hakkını tanıyarak bireylere karşı keyfi muameleleri engeller (Demir, 2001:46).

Kanunlarca bireye tanınan bu hakların, kanunlarda belirtilen durumlar dışında bireylerin elinden alınamayacağı Devlet Memurları Kanunu'nun 18. maddesinde yer alan; “devlet memurunun memurluğuna son verilemez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz” (DMK, m:18) ibaresi ile garanti altına alınmıştır.

Sınıf öğretmenlerine iş ve sosyal yaşamda kolaylıklar sağlayarak iş doyumları üzerinde etkisinin olmasını bekleyebileceğimiz özlük hakları Devlet Memurları Kanunu'nun çeşitli maddelerinde belirtilmiştir. Bu haklar şöyle sıralanabilir (Demir, 2001:47)

1. Uygulama isteme hakkı,
2. Emeklilik hakkı,
3. Görevden çekilme hakkı,

4. Müracaat, şikayet ve dava açma hakkı,
5. İzin hakkı,
6. Aylık hakkı,
7. Yolluk hakkı,
8. Sosyal haklar ve yardımlar.
9. Terfi hakkı (yükselme olanağı)

Çalışanlar için işte yükselme olanağının olması çok önemlidir. Çünkü, iş gören işte yükseldikçe yeni deneyimler kazanmak ve kendini geliştirmek için yeni imkanlar bulur. Bu yüzden, terfi etmek maddi ve manevi ödülleri bir arada bulundurmaktadır. Terfi eden iş gören daha çok maddi kazancın yanı sıra prestij ve daha çok yetki kazanır. Bu da iş görenin daha yüksek sosyal saygınlık elde etmesine neden olur (Maktalan, 1997:30).

Yapılan bazı araştırmaların sonucunda iş görenlerin iş doyumunda yükselme olanağının, ücretten sonra ikinci derecede önemli olduğu saptanmıştır (Maktalan, 1997:30).

Günbayı'nın (1999) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu" adlı araştırmasına göre "Yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları" etkeninde gelecekte mesleğinizde yükseleceğinize olan inancınız" ve "denetim sonunda alınan başarı puanlarının yetiştirme ve geliştirmenize olan katkısı" "kurumca sağlanan eğitim fırsatlarının ihtiyacınızı karşılama düzeyi" maddelerinde "yüksek" düzeyde iş doyumunu elde ettiklerini belirtmişlerdir. Bu durumda öğretmenlerin kendilerine sağlanan yükselme, yetiştirme ve geliştirme olanaklarının ve denetim sonunda alınan başarı puanlarının iş doyumlarına olumlu katkıda bulunduğunu söyleyebiliriz.

#### **1.2.1.4. Denetim**

Örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda, saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması süreci (Aydın, 1993:1) olarak tanımlanan denetim, genel anlamda iş görenlerin zihinlerinde korku ve endişe uyandıran bir kavram olarak çıkmaktadır (Demir, 2001:39).

Bu korku ve endişenin kaynağını geleneksel denetimin baskı ve korkutma ile sonuç alma esasına dayandırmak mümkündür. Halbuki, araştırmalar baskı ve

korkutmaların yarattığı korku ve endişenin uygulamayı ve performansı olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur (Runkel, 1959:234). Uygulama ve performans üzerinde olumsuz etki yapacak nitelikteki denetimin aynı zamanda iş doyumunu da olumsuz yönde etkilemesi beklenebilir (aktaran, Demir 2001:39).

Üzerinde durulması gereken bir nokta da denetim-özsaygı- iş doyum ilişkisidir. Bir işin o işi yapana doyum sağlaması, kişinin kendisine olan saygısının devamına bağlıdır. Bu konuda eşitlik önemli bir ilkedir. Özsaygı bireyin bulunduğu ortamdaki diğer bireylerle olan ilişkilerinin niteliğine önemli derecede bağlıdır ve ancak, bireye değer verilen bir ortamda oluşabilir. Bireye sürekli değersiz olduğu ima edilen bir ortamda özsaygının oluşması ve gelişmesi beklenemez. İlişkilerinde her zaman evet demek zorunda kalan bireylerde özsaygının gelişmesi beklenemeyeceği gibi bu durumdaki bir iş görenden işinden doyum sağlaması da beklenemez. Bu nokta denetim öğretmen ilişkisinde göz önünde bulundurulması gereken bir nokta olarak değerlendirilebilir (Aydın,1993:106) .

Denetim düzeltme ve geliştirmeyi amaçlamalıdır. Eğer denetim işin sürekliliğini tehdit ediyorsa doyumsuzluğa yol açabilir. Denetlemede iş gören ayrımı yapmadan örgütün tüm üyelerini kapsamalıdır. Ayrıca değerlendirmede çevresel etkenlerde hesaba katılmalıdır. Değerlendirme için araçlar sürekli geliştirilmeli ve denetçi bu konuda yeterli ve deneyimli olmalıdır (Erdem, 2005:128).

#### **1.2.1.5.Çalışma Şartları**

Genel olarak çalışanlar ısı, nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan iş yerlerini yeğlemekte bunlara yüksek değerler vermektedirler. Ayrıca çalışanların çoğu iş yerlerinin evlerine yakın çalıştıkları binanın yeni, temiz, işleri için gerekli araç gereçlerin uygun ve kullanılabilir olmasını istemektedirler. Bireylere bu olanakların sağlanması hem verimlilik hem de doyum için gerekli görülmektedir (Işıkhani, 1993:32) .

İş yaşamında dikkate alınması gereken fiziksel çevre etmenlerinin eğitim ortamı içinde düşünülmesi mümkündür. Öğretme-öğrenme işi boşlukta meydana gelmez. Psikolojik sosyolojik ve fiziksel bir çevrenin varlığı zorunluluktur (Alkan, 1979:5).

Eğitim ortamı içinde yer alan öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkili olabileceği düşünülen faktörlerin sayısı oldukça fazla olmakla birlikte bazıları şunlardır:

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

#### **1.2.1.6.İnsan ilişkileri**

Birey, yaşadığı toplumsal çevreye uygun davranışlar göstermeye çalıştığı gibi kendi değerlerini de çevresine yansıtmak ister. Bu nedenle birey için çevresindekiler tarafından dikkatle dinlenmek, görüşlerinin benimsendiğini görmek önemli bir doyum kaynağıdır (Aydın, 1993: 205). Çalışanlar için iş yerindeki çalışma arkadaşlarıyla ve amirleriyle iyi ilişkiler kurmak önemli bir doyum kaynağıdır. Çünkü işinde iyi ilişkilere sahip bir iş gören işine isteyerek gelir, isteyerek çalışır. Bu da çalıştığı örgütün verimini artırır.

Örgütteki ilişkiler genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya dayanır. Bu ilişkilerin iyi olması çalışana doyum sağlar (Işıkhan, 1993:31).

Grup birliği ve dayanışması yüksek olan, çalışma arkadaşları arasında uyumlu ilişkiler bulunan ve birey sayısı az olan çalışma gruplarında çalışanların iş doyumunu artmaktadır. Özellikle işin çok tekrarlı ve can sıkıcı olduğu durumlarda, çalışma

arkadaşları ile uyumlu ilişkiler doyumun en önemli kaynaklarından birisidir (Baysal 1981:32).

Günbayı (1999) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu” adlı araştırmasında öğretmenlerin en çok doyum sağladıkları alanın “çok yüksek” derecede bir doyum düzeyi ile “çalışanlar arası ilişkiler” olduğunu öne sürmüştür.

Şahin (1999) “İlköğretim Okullarında Görevli öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” adlı araştırmasında şu bulguları elde etmiştir:

- Öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri “kısmen” düzeyinde bulunurken bireyler arası ilişkiler boyutunda “doyumlu” bulunmuştur.
- Bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre 31 yaş üzeride olanların iş doyum düzeyleri 21-30 yaşta olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.
- Bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir. Evli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bekar öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.
- Bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin kıdemine göre 0-1 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 2-6, 7-12, 13-18 yıl kıdemi olan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.
- Bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre Öğretmen Lisesi ve Ön Lisans tamamlama mezunlarının iş doyum düzeyleri, Eğitim Fakültesinden mezun olanlara göre daha yüksek bulunmuştur .

### 1.2.1.7. Toplumsal katkı

İnsanı, diğer canlı varlıklardan ayıran başlıca özellik, insanın toplumsal oluşudur (Binbaşıoğlu,1978:181). Bireyler toplum içinde yaşamak ve kendilerini topluma kabul ettirmek zorundadırlar. Özellikle çalışanlar işleriyle ilgili olarak saygı görmek, kabul görmek, kendini önemli hissetmek ister. Toplumun bireyin mesleğine bakışı birey için çok önemlidir. Günlük yaşamda pek çok yerde “Mesleğiniz nedir?” sorusuyla karşılaşan birey bu soruya cevap verirken toplumun ona değer vereceğinden emin olmak ister.

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

#### **1.2.1.8. İlköğretim Programı**

Genel ve özel amaçlardan, süreçlerin ve sonuçların değerlendirilmesine kadar birbiriyle bağlantılı olan soruların yanıtlanması, eğitim süreçlerine sistemli bir bütünlük kazandıran eğitim programlarını oluşturur (Varış, 1996:11). Eğitim programını geliştirme uğraşısı eğitimin genel amaçlarının çözümlenerek, eğitim sisteminin basamaklarına, sınıflarına ve derslerine indirgenmesini; bunların davranışlar olarak belirlenmesini ve bunlara göre eğitsel yaşantıların (derslerin ve konularının) saptanmasını içeren kapsamlı bir uğraştır (Başaran,1996:132).

Bu eğitim programları M.E.B. tarafından düzenlenerek okullara ulaştırılır. Böylece eğitim programları Milli Eğitim Teori ve Politikası'yla Eğitim Uygulayıcıları arasında bir köprü olarak görevine başlar.Ancak bu programlar eğitim öğelerinin gelişmesiyle sürekli bir gelişme zorunluluğu gösterirler. Böylece program geliştirme hazırlanmış programın araştırmacı bir yaklaşımla uygulamada geliştirilmesidir (Varış,1996:16).

Türkiye'de program geliştirme çalışmaları son yıllarda hız kazanmıştır. En son değişiklik 2005-2006 Öğretim yılında tüm okullarda uygulanmak üzere kabul edilmiş olan İlköğretim Programıyla yapılmıştır. Bu program Talim ve Terbiye Kurulu'nun 12.07.2004 tarih ve 114, 115, 116, 117 ve 118 sayılı kararları ile kabul edilen İlköğretim Matematik (1,2,3,4 ve 5. sınıf), İlköğretim Türkçe (1,2,3,4 ve 5. sınıf), İlköğretim Hayat Bilgisi (1,2 ve 3. sınıf), İlköğretim Sosyal Bilgiler (4 ve 5.sınıf) İlköğretim Fen ve Teknoloji (4 ve 5. sınıf) dersi öğretim programları 2005-2006 öğretim yılından itibaren uygulanmak üzere kabul edilmiştir (M.E.B. 2004:960) .

### 1.2.1.9.Yönetim

İş doyumunu yöneticinin iş görene karşı olan tutumu ile yakından ilişkili olup yöneticinin iş görenlere karşı olan olumlu tutumu iş görene değer vermesi, yönetici ve iş gören arasındaki olumlu ilişkiler iş görenin yaptığı işten doyum sağlamasına neden olabilmektedir (Bölüktepe, 1993:9).

Okulların yönetim biçimi toplumun genel yönetim biçiminin özelliklerini yansıtır. Ancak okul müdürü, genel yönetim biçiminin sınırlarını aşmamak koşuluyla, kendi anlayışına uygun yönetim uygulamaları yapabilir( Başaran, 1994:143). Eğitim yöneticisi; bir yandan personel işlerini, öğrenci işlerini ve okulun işleyişini yönetmek, diğer yandan da kişi ve grup çatışmalarında uzlaştırıcı olmak ve morali yükseltmek mecburiyetindedir (Yanar,1997:71). Okul yöneticilerinin, öğretmenlerle olan ilişkileri okulun havasını ve öğretmenlerin moralini birinci derecede etkilemektedir (Bursalıoğlu, 1994:47).

Okul yöneticilerinin amaçlara ulaşma, örgütsel sistemi yaşatma, örgütün dış çevresine uyum sağlama ve kültürel örüntüleri yaşatma gibi çok önemli sorumlulukları vardır. Bu sorumlulukların yerine getirilmesi öğretmen ve öğrenciler arasında sadakat ve özdeşlik duyguları yaratarak doyum elde etmelerini sağlar (Açıköz, 1994:12-13). Yönetici okulun amaçlarının doğru olarak anlaşılması ve yorumlanmasında önemli rol oynar. Bu nedenle okul müdürü okul hedeflerinin öğrenme yaşantılarına dönüşebilmesi için öğrenme etkinliklerinin seçimi ve değerlendirilmesinde geçerli ölçütleri bilmeli ve öğretmenlere yol göstermelidir (Aydın, 1994:195).

Eğitim yöneticileri öğretmenlerin psikososyal gereksinimlerini karşılamak için gerekli önlemleri almalıdır. Çünkü öğretmenlerin işinden elde ettiği mutluluk öğrenciye yansıtacaktır. Psikososyal gereksinimleri karşılanmadığı için doyumsuzluk içinde bulunan öğretmenler öğrencilerin benzeri gereksinimlerini karşılayamayacaktır. Öğretmenlerin psikososyal gereksinimlerini karşılamak, iş doyumlarını arttırmaları için eğitim ve okul yöneticileri öğretmenleri kendilerini ilgilendiren kararların alınmasına katılmaya teşvik etmeli, onlara adil davranmalı, iş görenlerin başarı duygusuna sahip olabilecekleri bir çalışma ortamı oluşturmalı, görev dağılımında bireylerin ilgi ve yeteneklerini hesaba katmalı, iş görenlerin memnun olacağı estetik yönü de olan bir çalışma ortamı oluşturmalı, bireylerin işle ilgili olmayan sorunları karşısında duyarlı



olmalı, iş görenlerin sorumluluk almaları için fırsatlar yaratmalı, iş görenlerin güven ve ait olma duygusunu geliştirmeleri için çaba göstermelidir. Unutmamalıdır ki, öğretmenler en iyi çalışmayı kendilerini geliştiren ve doyum veren ortamlarda yapabilirler (Alıç, 1996:178).

Yöneticinin iş görenlere karşı içten ilgi göstermesi, onların sorunları ile ilgilenmesi zor durumlarda kalan iş görenlere yardımcı olması, yaptıkları işin niteliğinden dolayı iş görenleri takdir etmesi, eleştirilerinde yapıcı olması disiplin önlemlerine başvurması, gerektiğinde iş görenden intikam alma duygusu ile hareket etmemesi ve benzeri tutumların iş görenin iş doyumunu etkilemesi gerekir.

Ayrıca yöneticilerin, kendileri ile ilgili kararlara katılımını sağlamak yoluyla iş görenlerin benlik duygularını doyurmalarına olanak sağlayarak iş görenleri işe güdüleyerek iş doyumlarını etkilemesi de beklenebilir (Eren, 1989:335).

Şahin (1999) “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” adlı araştırmasında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yönetim boyutunda “kısmen” olarak bulmuştur

#### **1.2.1.10. Okul rehberlik hizmetleri**

Rehberlik, bireyin kendini anlaması, problemlerini çözmesi, gerçekçi kararlar alması, kapasitelerini kendine en uygun düzeyde geliştirmesi, çevresine dengeli ve sağlıklı bir uyum yapması ve böylece kendini gerçekleştirme için uzman kişilerce bireye verilen psikolojik yardımlardır (Kepçeoğlu,1996:13). Eğitim kurumlarının hedefleri de bireyi kendi yaşantısı yoluyla kapasitesinin en üst düzeyinde geliştirmektir. Bu bakımdan eğitim ve rehberlik amaçları yönünden benzerlik gösterir. Eğitim rehberliğe olanak verirken rehberlik eğitime yardımcı olur.

Sınıf öğretmenlerinin en önemli amaçlarından biri öğrencilerini en iyi şekilde geliştirip, onları geleceğe hazırlamaktır. Bu konuda başarılı olduğunu hisseden sınıf öğretmenin iş doyumunu yüksek olacaktır. Başarılı olabilmesi için rehberlik ve psikolojik danışmanlığa ihtiyaç duyar. Öğrencinin okul başarısını etkileyen çok değişik etmenler vardır. Çalışma alışkanlıkları, verimli öğrenme yolları, okuma ve öğrenme güçlükleri, vb. başarıyı geniş ölçüde etkileyen ancak, okul içinde mevcut olanaklarla çözülebilecek etmenler ve sorunlar arasındadır (Kepçeoğlu, 1996:73). Bu sorunların

çözümlemesi için öğretmene ve öğrencilere rehberlik yapılması gereklidir. Ancak ülkemizde bu konuda uzman personel sayısının yetersizliği nedeniyle okullarımızın büyük çoğunluğunda rehberlik hizmetleri yeterince sağlanamamaktadır. Bu görev de çoğu zaman sınıf öğretmenine düşmektedir.

### **1.2.2. Bireysel Faktörler**

Bütün çalışanlar yaptıkları işten mutluluk duymak ister, doyum sağlamak ister. Ancak mutluluk ve doyum göreceli kavramlardır. Kişiye göre değişiklikler gösterir. Kişinin bireysel özellikleri onun iş doyumunu etkiler. Bu bölümde bireysel özellikler ele alınmıştır.

#### **1.2.2.1. Cinsiyet**

İş doyumuyla ilgili yapılan araştırmalarda cinsiyetin bazı alanlarda etkili olduğu gözlenmiştir. Ayrıca kadın ve erkeklerin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin de farklı olduğu gözlenmiştir. Aynı işi yapan aynı yaşa, aynı kıdeme sahip iki çalışandan kadın olan ücret yönünden doyum sağlarken erkek olan doyumsuz olabilmektedir. Farklı bir yönden ele alınınca erkeğin iş doyumunu kadınınkinden fazladır.

Günbayı (1999) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumları” isimli araştırmada cinsiyetle ilgili şu sonuçlara ulaşmıştır:

- “İş ve niteliği”, “yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları” ve “çalışanlar arası ilişkiler” konularında öğretmenlerin iş doyumları cinsiyetleri açısından farklılık göstermemektedir. Bu durum bu konularda öğretmenlerin cinsiyetlerinin önemli bir değişken olmadığı şeklinde yorumlanabilir.
- “Yönetim ve denetim biçimi” iş doyumunu etkeninde erkeklerin iş doyumunu kadınlarınkinden daha yüksek bulunmuştur. Yönetici ve deneticilerinin çoğunun erkek olması erkeklerin bu alandaki iş doyumunun yüksek olmasının etkeni olabilir.
- “Ödentiler” iş doyumunu etkeninde de erkeklerin iş doyumunu kadınlarınkinden daha yüksek bulunmuştur. Bu durum çalışan kadınların beklentisinin yüksek olmasından kaynaklanabilir.

- “Çalışma koşulları” iş doyumunu etkisinde de kadınların erkeklerden doyumları daha düşük bulunmuştur. Bu durum çalışan kadınların değişen toplumsal rolleri gereği ısınma, aydınlanma, dekorasyon, temizlik, düzenleme ve beslenme gibi çalışma koşullarına karşı erkeklerden daha duyarlı oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Şahin (1999) “İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri” adlı araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır:

- Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumunu puanlarının ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmuştur. Kadınların iş doyumunu puanlarının ortalamaları erkeklerin iş doyumunu puanlarının ortalamalarından daha yüksektir.

### 1.2.2.2.Yaş

Araştırmalar genel olarak yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını göstermektedir. Herzberg ve arkadaşlarının yaptığı bir incelemede yaş ile doyum arasında “U” harfi şeklinde bir ilişki bulunmuştur. İnsanların işe ilk başladıkları yıllarda iş doyumunu düzeyi yüksek olmakta, daha sonraki yıllarda bu düzey alçalmakta ve sonra tekrar yükselmeye başlamaktadır(Baysal 1981:193). Bu değişkenin kıdemle ortaklaşa iş doyumunu etkilediği ileri sürülebilir (Erdem, 2005:127).

Şahin (1999) ”İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” adlı araştırmasında öğretmenlerin yaşlarına göre 31-40 yaşında olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının en yüksek, 41 ve üzeri yaşta olanların ise en düşük düzeyde olduğunu bulmuştur. Ancak öğretmenlerin yönetim boyutunda yaşlarına göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasında önemli bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için yaptığı tek yönlü varyans analizinde öğretmenlerin iş doyumunda yönetim boyutunda önemli bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur.

Demir (2001) “ Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi “adlı araştırmasında yaş boyutunda şu sonuca varmıştır:

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin “ Yaş” değişkeni yönünden karşılaştırılması sonucunda “21-30 ve 41-daha fazla” yaş grubundaki sınıf

öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında “İletişim” ve “Mesleğin saygınlığı, Kutsallığı, Ahlaka Uygunluğu” faktörleri açısından anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Günbayı (1999) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumları” adlı araştırmasında üst yaş grubundaki öğretmenlerin alt yaş grubundakilerden ”ödentiler” ve “çalışma koşulları” iş doyumunu etkenlerinde daha fazla doyum gösterdiklerini tespit etmiştir.

### 1.2.2.3. Kıdem

Günbayı (1999) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumları” adlı araştırmasında kıdem boyutunda şu bulgulara rastlamıştır.

- İş ve niteliği, yönetim ve denetim biçimi, ödentiler, yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları, çalışanlar arası ilişkiler, iş doyumunu etkenlerinde öğretmenlerin kıdemleri açısından anlamlı farklılıklar saptanmamıştır.
- Ancak çalışma koşulları iş doyumunu etkeninde kıdem arttıkça doyumsuzluğun azalmakta olduğu saptanmıştır.

Davis (1984: 100) yaşlı iş görenlerin kazandıkları deneyim sonucunda işlerine uyum sağladığını buna bağlı olarak da iş doyumlarının arttığını ; buna karşın daha genç iş görenlerin ise yükselme ve diğer iş koşulları ile ilgili olarak aşırı bir bekleyişe sahip olabileceğini bundan dolayı da işlerinin ilk yıllarında iş doyumlarının genellikle aynı işi kendilerinden daha uzun süreden beri yapanlara oranla daha düşük olabileceğini belirtmektedir (Demir, 2001:29)

Maktalan (1997) “İş Tatminini Etkileyen Faktörler ve Plastik Profil İşletmelerinde Uygulama” adlı araştırmasında iş doyumunun genellikle yaşla birlikte arttığını belirterek; bu durumun genç iş görenlerin iş ile ilgili olarak fazla imkan ve sorumluluğa sahip olmamasından buna karşılık belirli bir yaşın üzerindeki çalışanların daha fazla maaş ve sorumluluğa sahip olmasından kaynaklandığını ifade etmekte ve yaşın artmasına bağlı olarak iş doyumunun da artabileceğini savunmaktadır.

Demir (2001:75) 'e göre sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri kıdemleri arttıkça artmaktadır. Kıdemi daha düşük olan sınıf öğretmenleri işlerinden kıdemi daha fazla olan öğretmenlere oranla daha az iş doyumunu sağlamaktadırlar. Bu farklılıklar Sergiovani ve Carver'in belirttiği gibi kıdem arttıkça beklentilerin daha gerçekçi olmasından ve beklentilerin düşmesinden kaynaklanıyor olabilir (Demir, 2001:76).

Şahin'e (1999) göre 25 ve daha fazla yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 2-6 ile 7-12 yıl kıdemi olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Ayrıca 19-24 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 7-12 yıl kıdemi olanların iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. İş doyumunun değişik boyutlarında orta düzeyde kıdeme sahip (7-12 yıl) olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde düşüklük görülmektedir. Bu bulguya göre mesleğin ortalarına doğru öğretmenlerin işlerini daha çok sorguladıkları düşünülebilir.

#### 1.2.2.4. Eğitim düzeyi

Bu konuyla ilgili ulaşılan kaynaklarda eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyum düzeyinin düştüğü görülmüştür. Bu da eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin beklentilerinin de yüksek olmasına bağlanabilir.

Şahin'in (1999) "İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri" adlı araştırmasındaki bulgularına göre:

- Öğretmen lisesi / Ön lisans tamamlama okullarından mezun olanların iş doyum düzeylerinin, Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu, Eğitim Fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanlara göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.
- Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokullarından mezun olanların iş doyum düzeyleri, Eğitim Fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olanların iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.

Günbayı'nın (1999) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumları" adlı araştırmasında şu bulgulara rastlanmıştır:

- "İş ve niteliği", "yönetim ve denetim biçimi", "ödentiler", "yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları", "çalışma koşulları" ve "çalışanlar arası

ilişkiler” iş doyumunu etkenlerinde öğretmenlerin öğrenim durumları açısından anlamlı farklılıklar saptanmamıştır. Bu durum bu konularda öğretmenlerin öğrenim durumlarının önemli bir değişken olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

- Aynı araştırmada öğrenim durumu değişkeninde ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu etkenlerine verdikleri önem dereceleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. “Çalışanlar arası ilişkiler” iş doyumunu etkenine ilk öğretmen okulu mezunu öğretmenlerin verdiği önem fakülte mezunu öğretmenlerden daha fazladır.

Yılmaz’ın (2005) “ Hizmet Öncesi Eğitimlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri “ adlı araştırmasında şu bulgulara rastlanmıştır:

- Sınıf öğretmenlerinin hizmet öncesi eğitimlerine göre alanı sınıf öğretmenliği olanlar ve farklı alanlardan gelenlerin yarısına yakınının iş doyumları memnun edici düzeyindedir.
- Sınıf öğretmenlerinin çoğunluğu “başkaları için bir şeyler yapabilme” konusunda çok memnun olduklarını ifade etmişlerdir.
- Sınıf öğretmenlerinin yarısına yakını aldıkları ücretten hiç memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir.

#### **1.2.2.5.Medeni durum**

Işıkhan’ın (1993) “Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumları” adlı araştırmasına göre evli olan sosyal hizmet uzmanlarının iş doyum puanı ortalaması diğerlerinin (bekar, dul, boşanmış) iş doyumunu puanı ortalamasından daha yüksektir.

Kadın çalışanların evli olup olmaması çocuk sahip olup olmaması iş doyumlarına da yansımaktadır. Herzberg evli olan ve olmayan çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada evli olan ve olmayan kadın çalışanlar farklı iş doyumunu düzeyi göstermiştir. Evli kadın çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Erkeklerde ise böyle bir fark görülmemiştir(Işıkhan, 1993;111).

Kırılmaz (2003) “İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu” adlı araştırmasında medeni durumun genel tükenmişlik düzeyini etkilemediği, sadece kişisel başarı alt ölçeğini etkilediğini (bekar olanların kişisel başarı yönünden daha tükenmiş durumda oldukları) öne sürmüştür.

## İKİNCİ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı ve veri toplama aracının geliştirilmesi, veri toplama aracının uygulanması ve verilerin çözümü aşamalarına ver verilmiştir.

#### 2.1.ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Konuyla ilgili literatür taranarak kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Araştırmacı tarafından geliştirilen anket Denizli ili merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerine uygulanmıştır.

#### 2.2.EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Denizli ili belediye sınırları içinde yer alan ilköğretim okullarında çalışan 1412 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Evreni temsil edecek örneklemin seçilmesinde tabakalama yöntemi ve random yöntemi kullanılmıştır. Örneklem grubuna alınan ilköğretim okulları:

- a) Şehrin merkezi semtlerinde yer alan ilköğretim okulları
- b) Şehir merkezine yakın semtlerde yer alan ilköğretim okulları
- c) Şehrin kenar semtlerinde yer alan ilköğretim okulları olarak seçilmiştir.

Örnekleme 315 öğretmen alınmıştır. Örneklemi oluşturan 315 öğretmen aşağıdaki formül kullanılarak bulunmuştur(Balcı, 1995:111).

$$n = \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2} \cdot \frac{1}{1 + \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2 \cdot N}}$$

N= Evren büyüklüğü

n= Örneklem büyüklüğü

d= İş doyum düzeyi (0.5)

t= Güven düzeyinin tablo değeri (t:1,96)

PQ (.50) · (.50) = .25 maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi

Örnekleme alınan okullar ve öğretmen sayıları çizelge 2.1. de verilmiştir.

**Çizelge 2.1. Örnekleme Alınan İlköğretim Okulları ve Öğretmen Sayıları.**

Okul Adı	Kadın	Erkek	Toplam
<b>Şehir Merkezindeki semtlerde Bulunan İlköğretim Okulları</b>			
1- Arif Yalınkaya İ.Ö.O	13	6	19
2- Raşit Özkardeş İ.Ö.O	8	14	22
3- Merkez Efendi İ.Ö.O	19	11	30
4- D.D.Emsan İ.Ö.O	13	31	44
<b>Şehir Merkezine Yakın Semtlerde Bulunan İlköğretim Okulları</b>			
5- Ressam İbrahim Çallı İ.Ö.O	13	9	22
6- M.E.Koruma Derneği İ.Ö.O	2	8	10
7- M.A. Hulusi Kulaklı İ.Ö.O	9	15	24
8- Bahçelievler İ.Ö.O	8	8	16
9- Atalar İ.Ö.O	6	3	9
10- H.İ.D. Cumhuriyet İ.Ö.O	7	7	14
11- İstiklal İ.Ö.O	7	5	12
<b>Şehrin Kenar Semtlerinde Bulunan İlköğretim Okulları</b>			
12- P. Suzan Özkardeş İ.Ö.O	7	8	15
13- Tekkeköy İ.Ö.O	3	4	7
14- H.S.Kabaklıoğlu İ.Ö.O	6	7	13
15- H.İbrahim Cin İ.Ö.O	7	8	15
16- A.Nuri Özsoy İ.Ö.O	17	15	32
17- Y.Severler Derneği İ.Ö.O	13	7	20
<b>Genel Toplam</b>	<b>158</b>	<b>166</b>	<b>324</b>



### 2.3.VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmada veri toplama amacıyla iki bölümden oluşan bir anket geliştirilmiştir. Anketin birinci bölümünde kişisel bilgilere, ikinci bölümünde ise iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir.

Anketi geliştirmek için önce sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve doyumsuzluğuna ilişkin görüşlerini almak amacıyla öğretmenlere açık uçlu bir anket uygulanarak görüşlerini yazmaları istenmiştir. Daha sonra sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve doyumsuzluğuna ilişkin cevapları kategorize edilmiştir. Bu kategorilere dayanarak işin niteliği kategorisinde 9, ücret kategorisinde 7, özlük hakları kategorisinde 6, denetim kategorisinde 4, çalışma şartları kategorisinde 9, insan ilişkileri kategorisinde 6, toplumsal katkı kategorisinde 8, program kategorisinde 8, yönetim kategorisinde 24, okul rehberlik hizmetleri kategorisinde 10 olmak üzere toplam 91 sorudan oluşan bir anket hazırlanmıştır.

Geliştirilen anketin geçerliliğini ve güvenilirliğini sağlamak için 5 ilköğretim okulunda 43 öğretmen üzerinde pilot uygulaması yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS (Statistical Package For Social Sciences) istatistik programı ile çözümlenmiştir. Çözümleme sonucunda Cronbach- Alpha değeri .9537 olarak bulunmuştur. 91 sorudan 1 anket maddesi çıkarılmıştır. Geriye kalan 90 soruluk anket evrenden tabakalama yöntemiyle seçilen 315 kişilik örneklem grubuna uygulanmıştır. Gerçek uygulamada Alpha değeri .9495 olarak bulunmuştur. Uygulanan veri toplama aracında yer alan anket maddelerinin sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlere göre gruplandırılmış şekli ve güvenilirlik katsayıları Çizelge 2.2.de verilmiştir. Veri toplama aracı Ek:1’de verilmiştir.

**Çizelge 2.2. Ankette Yer Alan İş Doyumu Kategorileri, Soru Numaraları ve güvenilirlik katsayıları**

Kategori	Soru numaraları	Alpha Cronbach (Pilot çalışma)	Alpha Cronbach (Gerçek uygulama)
İşin Niteliği	1,2,3,4,5,6,7,8,9	.779	.838
Ücret	10,11,12,13,14,15,16	.809	.894
Özlük Hakları	17,18,19,20,21,22	.613	.604
Denetim	23,24,25,26	.680	.683
Çalışma Şartları	27,28,29,30,31,32,33,34,35	.910	.888
İnsan ilişkileri	36,37,38,39,40,41	.801	.836
Toplumsal Katkı	42,43,44,45,46,47,48,49	.828	.873
Program	50,51,52,53,54,55,56,57	.658	.803
Yönetim	58,59,60,61,62,63,64,65,66,67,68		
	69,70,71,72,73,74,75,76,77,78,79,80	.947	.963
Okul Rehberlik H.	81,82,83,84,85,86,87,88,89,90	.955	.961

## 2.4.VERİ TOPLAMA ARACININ UYGULANMASI

Veri toplama aracı olarak hazırlanmış anketler, örnekleme seçilen Denizli ili merkezindeki 17 ilköğretim okulunda çalışan 324 öğretmene dağıtılmıştır. Öğretmenlere anket uygulama amacı anlatılarak isim yazmadan içtenlikle cevaplamaları istenmiştir. Geriye 315 anket alınmış, bunların 311 tanesi geçerli bulunarak değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan anketlerin bulgularına göre örneklemdaki öğretmenlerin bireysel özelliklerini gösteren çizelge 2.3. de verilmiştir.

**Çizelge 2.3. Denizli İli Örnekleminde Yer Alan Sınıf Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklerine Göre Dağılımı**

			%
Cinsiyet	Erkek	158	50.8
	Kadın	153	49.2
Yaş	21-30 yaş arası	6	1.9
	31-40 yaş arası	141	45.3
	41-50 yaş arası	141	45.3
	51 ve daha üstü	23	7.4
Kıdem	1-10 yıl	17	5.5
	11-19 yıl	147	47.3
	20- ve daha fazla	147	47.3
Eğitim durumu	Eğitim enstitüsü/ yüksekokulu	138	44.4
	2+2 lisans tamamlama	112	36.0
	Eğitim fakültesi	50	16.1
	Diğer fakülteler	11	3.5
Medeni durum	Evli	282	90.7
	Bekar	16	5.1
	Dul	13	4.2

## 2.5.VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Anketle elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS istatistik programı kullanılmıştır. İki değişkenli gruplarda t testi, ikiden fazla değişkenli gruplarda Tek Yönlü Varyans Analizi ve farklılığın anlamlı bulunduğu gruplarda Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Anket maddeleri beşli derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmıştır.”Katılmıyorum” seçeneğine 1, “Kısmen katılıyorum” seçeneğine 2, “Kararsızım” seçeneğine 3, “Katılıyorum” seçeneğine 4, “Tamamen katılıyorum” seçeneğine 5 puan verilmiştir.

Çözümleme sonuçlarını yorumlamak için yeni bir ölçek geliştirilmiştir. Burada aralık sayısı seçenek sayısına bölünmüş ve elde edilen sayı en düşük rakamlı seçeneğe ilave edilerek yeni ölçek oluşturulmuştur. Buna göre 4 aralık 5 seçeneğe bölünmüştür. ( $4:5 = 0.80$ ). Bu sayı seçeneklere ilave edilmiştir. Böylece çözümleme sonuçları:

1.00-1.80 ( çok düşük iş doyumu);

1.81-2.60 ( düşük iş doyumu);

2.61-3.40 ( orta iş doyumu);

3.41-4.20 (yüksek iş doyumu);

4.21-5.00 ( çok yüksek iş doyumu) şeklinde yorumlanmıştır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma için belirlenmiş alt problemlere ilişkin bulguların istatistiksel çözümlenmelerine ve çizelgelere, bunların sonucunda ulaşılan bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

#### 3.1. BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın birinci alt problemi “ Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu hangi düzeydedir ve iş doyumuna ilişkin algıları cinsiyete, yaşa, kıdeme, eğitim düzeyine, medeni durumuna göre farklılık göstermekte midir? “ şeklinde belirlenmiştir. Bu alt problemin bulgularını elde etmek için sınıf öğretmenlerinin ölçek maddelerine verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerine ilişkin bulgular Çizelge 3.1.1. de ve Çizelge 3.1.2. de verilmiştir.

**Çizelge 3.1.1. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Genel İş Doyum Düzeyleri**

	N	En Düşük	En Yüksek	$\bar{X}$	Ss
Deneklerin ortalama puanları	311	1.41	4.87	2.88	.5274

Çizelge 3.1.1. de görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 2.88 standart sapması ise .5274 olarak hesaplanmıştır. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri “orta” düzeyde bulunmuştur. Sınıf öğretmenleri iş doyumlarını etkileyebilecek olan örgütsel faktörlerin bazılarında yüksek, bazılarında ise düşük iş doyumunu algılarına sahip olabilirler. Bu nedenle genel iş doyum düzeyleri ortalamasına göre orta iş doyum düzeyinde bulunmuş olabilirler.

Çizelge 3.1.2. de de sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyine ilişkin puanlarının frekansları alınmıştır.

**Çizelge 3.1.2. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Genel İş Doyum Düzeylerine İlişkin Puanlarının Frekans Değerleri**

	Frekans	%	İş Doyum Düzeyi
1.00 – 1.80	4	1.3	Çok düşük
1.81 – 2.60	87	28.0	Düşük
2.61 – 3.40	169	54.3	Orta
3.41 – 4.20	50	16.1	Yüksek
4.21 – 5.00	1	.3	Çok yüksek
Toplam	311	100	

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyine ilişkin frekans değerlerine göre öğretmenlerin çoğunluğu orta düzeyde ve düşük düzeyde iş doyum puanları vermişlerdir. Bu bulgu, sınıf öğretmenleri meslekleriyle ilgili beklentilerini karşılayamıyorlar şeklinde yorumlanabilir. 311 öğretmenden sadece 1 öğretmenin çok yüksek iş doyumuna sahip olması da sınıf öğretmenlerinin mesleklerinde yeterli doyuma sahip olmadıklarını gösterir diyebiliriz.

Günbayı (1999) araştırmasında ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyini “yüksek” düzeyde bulmuş olsa da, araştırmamızda sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi “orta” olarak bulunmuştur. Bu bulguyla paralellik gösteren araştırmalar da mevcuttur.

Şahin (1999) ”İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” adlı araştırmasında sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerini “kısmen” düzeyinde bulmuştur.

Demir (2001) “ Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi ” adlı araştırmasında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin “ne tatmin edici, ne tatmin edici değil” olduğunu belirtmiştir. Bu bulgular bu araştırma ile paralellik göstermektedir.

Araştırmanın birinci alt probleminin devamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin bireysel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

### 3.1.1. Sınıf Öğretmenlerinin “Cinsiyete” İlişkin İş Doyum Düzeyleri

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre önemli farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan t testi Çizelge 3.1.3. de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.1. 3. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Cinsiyete” İlişkin İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Erkek	158	2.91	.5932	.957	.339
Kadın	153	2.85	.4495		

\*p>0,05

Çizelge 3.1.3. de görüldüğü gibi p değeri 0.05 ‘ten büyük olduğu için sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet açısından anlamlı bir fark göstermemektedir.

Ancak, iş doyumuyla ilgili yapılan araştırmalarda cinsiyetin bazı alanlarda etkili olduğu gözlenmiştir. Ayrıca kadın ve erkeklerin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin de farklı olduğu gözlenmiştir. Aynı işi yapan aynı yaşa, aynı kıdeme sahip iki çalışandan kadın olan ücret yönünden doyum sağlarken erkek olan doyumsuz olabilmektedir. Ücretten başka faktörler açısından ele alınınca erkeğin iş doyumunu kadınınkinden fazladır.

### 3.1.2. Sınıf Öğretmenlerinin “Yaşa” İlişkin İş Doyum Düzeyleri

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaş faktörü açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.1.4. ve 3.1.5.de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.1.4. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Yaşa” İlişkin İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
21-30 arası	6	2.98	.6064
31-40 arası	141	2.76	.4371
41-50 arası	141	2.98	.5159
50 üzeri	23	2.99	.8610

Çizelge 3.1.4. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri 2.76 – 2.99 arasında (orta düzeyde iş doyumunu) bir dağılım göstermektedir. Dağılıma göre 50 yaş üzeri en doyumlu 31-40 yaş arası en düşük doyumlu düzeyde puanlar vermişlerdir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.1.5. de verilmiştir.

**Çizelge 3.1.5. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Yaşa” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	4.070	1.357	5.070	.002
Gruplar içi	307	82.155	.268		
Toplam	310	86.225			

\*p<0,05

p değeri 0,05 ‘ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonuçlar çizelge 3.1.6.da verilmiştir.

**Çizelge 3.1.6. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Yaşa” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi)**

Gruplar	21-30	31-40	41-50	50 üzeri
1-30				
31-40			*	
41-50		*		
50 üzeri				

Çizelge 3.1.6. da da görüldüğü gibi 31-40 yaş ve 41-50 yaş arasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark 41-50 yaş grubunun 31-40 yaş grubuna göre daha doyumlu olduğunu göstermektedir.

Sınıf öğretmenlerinin yaşı arttıkça beklentileri daha gerçekçi olabilir. Bu nedenle yaşı ilerleyen sınıf öğretmenleri daha genç olanlara göre işlerinden daha fazla doyum sağlıyor olabilirler.

Davis (1984: 100) yaşlı iş görenlerin kazandıkları deneyim sonucunda işlerine uyum sağladığını buna bağlı olarak da iş doyumlarının arttığını ; buna karşın daha genç

iş görenlerin ise yükselme ve diğer iş koşulları ile ilgili olarak aşırı bir bekleyişe sahip olabileceğini bundan dolayı da işlerinin ilk yıllarında iş doyumlarının genellikle aynı işi kendilerinden daha uzun süreden beri yapanlara oranla daha düşük olabileceğini belirtmektedir (Demir, 2001:29).

Araştırmalar genel olarak yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını göstermektedir. Herzberg ve arkadaşlarının yaptığı bir incelemede yaş ile doyum arasında “U” harfi şeklinde bir ilişki bulunmuştur. İnsanların işe ilk başladıkları yıllarda iş doyumunu düzeyi yüksek olmakta, daha sonraki yıllarda bu düzey alçalmakta ve sonra tekrar yükselmeye başlamaktadır (Baysal 1981:193). Bu değişkenin kıdemle ortaklaşa iş doyumunu etkilediği ileri sürülebilir (Erdem, 2005:127).

### 3.1.3. Sınıf Öğretmenlerinin “Kıdeme” İlişkin İş Doyum Düzeyleri

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin kıdem faktörü açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.1.7. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Kıdeme” İlişkin İş Doyum Düzeyleri**

<b>Gruplar</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Ss</b>
1-10 yıl	17	2.80	.5358
11-19 yıl	147	2.79	.4513
20 üzeri	147	2.98	.5807

Çizelge 3.1.7. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri 2.79 – 2.98 arasında (orta düzeyde iş doyumunu) bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.1.8. de verilmiştir.



**Çizelge 3.1.8. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Kıdeme” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	2.665	1.333	4.912	.008
Gruplar içi	308	83.560	.271		
Toplam	310	86.225			

\*p<0,05

p değeri 0.05 ‘ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonuçlar çizelge 3.1.9.da verilmiştir.

**Çizelge 3.1.9. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Kıdeme” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi)**

Gruplar	1-10 yıl	11-19 yıl	20 üzeri
1-10 yıl			
11-19 yıl			*
20 üzeri		*	

Çizelge 3.1.9. da da görüldüğü gibi 11-19 yıl ve 20 yıl üzeri gruplar arasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark 20 yıldan fazla kıdeme sahip olanların iş doyum düzeyinin 11-19 yıl arasındakilere oranla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin kıdemleri arttıkça mesleki tecrübeleri de arttığı için işlerini daha rahat yapıyor olabilirler ve bundan dolayı daha yüksek iş doyum puanı vermiş olabilirler.

Maktalan (1997) “İş Tatminini Etkileyen Faktörler ve Plastik Profil İşletmelerinde Uygulama” adlı araştırmasında iş doyumunun genellikle yaşla birlikte arttığını belirterek; bu durumun genç iş görenlerin iş ile ilgili olarak fazla imkan ve sorumluluğa sahip olmamasından buna karşılık belirli bir yaşın üzerindeki çalışanların daha fazla maaş ve sorumluluğa sahip olmasından kaynaklandığını ifade etmekte ve yaşın artmasına bağlı olarak iş doyumunun da artabileceğini savunmaktadır.

Demir (2001:75) ‘e göre sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri kıdemleri arttıkça artmaktadır. Kıdemi daha düşük olan sınıf öğretmenleri işlerinden kıdemi daha fazla olan öğretmenlere oranla daha az iş doyumunu sağlamaktadırlar.

### 3.1.4. Sınıf Öğretmenlerinin “Eğitim Düzeyine” İlişkin İş Doyum Düzeyleri

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin eğitim düzeyi faktörü açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.1.10. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Eğitim Düzeyine İlişkin İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
Eğitim ens/yüksekokulu	138	2.97	.5433
2+2 Lisans tamamlama	112	2.85	.5197
Eğitim fakültesi	50	2.70	.4945
Diğer fakülteler	11	2.91	.2932

Çizelge 3.1.10. da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri 2.70 – 2.97 (orta düzey iş doyum) arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.1.11. da verilmiştir.

**Çizelge 3.1.11. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Eğitim Düzeyine İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	2.962	.987	3.641	0.013
Gruplar içi	307	83.263			
Toplam	310	86.225			

\*p<0,05

p değeri 0.05 ‘ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonuçlar Çizelge 3.1.12. de verilmiştir.

**Çizelge 3.1.12. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Eğitim Düzeyine İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi)**

Eğitim ens/yüksekokulu	2+2 tamamlama	Lisans	Eğitim fakültesi	Diğer fakülteler
Eğitim ens /yüksekokulu			*	
2+2 tamamlama				
Eğitim fakültesi	*			
Diğer fakülteler				

Çizelge 3.1.12. de de görüldüğü gibi eğitim enstitüsü ve yüksek okullarından mezun olanlarla eğitim fakültesinden mezun olanlar arasındaki iş doyum düzeyi farkı anlamlıdır. Eğitim enstitüsü ve yüksekokul mezunları, eğitim fakültesi mezunlarından daha yüksek iş doyumuna sahiptirler.

Bu konuyla ilgili ulaşılan kaynaklarda Şahin(1999), Demir (2001) ve Günbayı (1999) eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyum düzeyinin düştüğü görülmüştür. Bu da eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin beklentilerinin de yüksek olmasına bağlanabilir.

### 3.1.5. Sınıf Öğretmenlerinin “Medeni Durumuna” İlişkin İş Doyum Düzeyleri

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin medeni durum faktörü açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.1.13. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumuna İlişkin İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
Evli	282	2.90	.5246
Bekar	16	2.60	.5085
Dul	13	2.70	.5138

Çizelge 3.1.13. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri 2.60 – 2.90 arasında (orta düzeyde iş doyumunu) bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın

istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.1.14. de verilmiştir.

**Çizelge 3.1.14. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumuna İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	1.838	.919	3.354	.036
Gruplar içi	308	84.387	.274		
Toplam	310	86.225			

\*p<0,05

$p < 0.05$  'ten olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Ancak yapılan testte gruplar arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır.

Işıkkhan'ın (1993) "Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumları" adlı araştırmasına göre evli olan sosyal hizmet uzmanlarının iş doyum puanı ortalaması diğerlerinin (bekar, dul, boşanmış) iş doyum puanı ortalamasından daha yüksektir.

Kırılmaz (2003) "İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu" adlı araştırmasında medeni durumun genel tükenmişlik düzeyini etkilemediği, sadece kişisel başarı alt ölçeğini etkilediğini (bekar olanların kişisel başarı yönünden daha tükenmiş durumda oldukları) öne sürmüştür.

### 3.2. İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın ikinci alt problemi Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileme olasılığı olan;

- İşin niteliği
- Ücret
- Özlük hakları
- Denetim
- Çalışma şartları
- İnsan ilişkileri
- Toplumsal katkı
- Program

ı) Yönetim

i) Okul rehberlik hizmetleri faktörlerine ilişkin algıları hangi düzeydedir ve iş doyumunu etkilemesi olasılığı olan faktörlere ilişkin algıları;

1) Cinsiyetine

2) Yaşına

3) Kıdemine

4) Eğitim düzeyine

5) Medeni durumuna göre farklılık göstermekte midir? Şeklinde belirlenmiştir.

Bu alt problemi cevaplamak için sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler ayrı ayrı ele alınmıştır.

### 3.2.1. İşin Niteliğine Göre

Sınıf öğretmenlerinin işin niteliği boyutunda iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak Çizelge 3.2.1. de doyum düzeyleri gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.1. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “İşin Niteliğine” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel)**

	N	En Düşük	En Yüksek	$\bar{X}$	Ss
Deneklerin ortalama puanları	311	1.11	5.00	3.53	.7550

Çizelge 3.2.1. de görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 3.53 standart sapması ise .7550 olarak hesaplanmıştır. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin işin niteliğine ilişkin iş doyum düzeyleri “yüksek” düzeyde bulunmuştur.

Çizelge 3.2.2. de sınıf öğretmenlerinin işin niteliği boyutunda iş doyum düzeylerine ilişkin puanlarının frekansları alınmıştır.

**Çizelge 3.2.2. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İşin Niteliğine İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri**

	Frekans	%	İş Doyum Düzeyi
1.00 – 1.80	3	1.0	Çok düşük
1.81 – 2.60	36	11.6	Düşük
2.61 – 3.40	81	26.0	Orta
3.41 – 4.20	121	38.9	Yüksek
4.21 – 5.00	70	22.5	Çok yüksek
Toplam	311	100	

Çizelge 3.2.2. de görüldüğü gibi 311 sınıf öğretmeninden 121 öğretmen yüksek, 70 öğretmen çok yüksek iş doyum puanı vermişlerdir. İşin niteliği açısından sınıf öğretmenlerinin yüksek iş doyumuna sahip olması sınıf öğretmenlerinin yaptıkları işin özelliklerinden memnun olduklarını göstermektedir. Sınıf öğretmenliğinde yapılan eğitim öğretim etkinliklerinin sonuçlarını görmek öğretmenlere başarıya duygusu yaşattığı için bu boyutta iş doyumları yüksek çıkmış olabilir.

Günbayı (1999) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumları” adlı araştırmasında da öğretmenlerin iş doyum düzeyini işin niteliği boyutunda “yüksek” düzeyde bulmuştur. Ancak Şahin (1999) araştırmasında işin kendisi boyutunda sınıf öğretmenlerinin “kısmen doyumlu” olduğunu bulmuştur.

İşin niteliği boyutunu oluşturan anket maddelerine ilişkin bulgular Çizelge 3.2.3.de gösterilmiştir.

**Çizelge3.2.3. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “İşin Niteliğine” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Anket maddelerine göre)**

Soru no	Anket sorusu	N	$\bar{X}$	Sd	Doyum düzeyi
S:05	Sınıf öğretmenliği başarabilme duygusu veren bir iştir	309	4.20	.9226	Yüksek
S:03	Sınıf öğretmenliği öğrencilerime kalıcı davranışlar kazandırmaktadır.	306	4.15	.9193	Yüksek
S:06	Sınıf öğretmenliği beni mutlu etmektedir	309	3.93	1.1782	Yüksek
S:04	Sınıf öğretmenliği niteliklerime uygun bir meslektir	311	3.91	1.1023	Yüksek
S:02	Sınıf öğretmenliği sıkıcı ve tekdüze değildir	308	3.89	1.0959	Yüksek
S:07	Sınıf öğretmenliği yaratıcılığımı ortaya koymamı sağlamaktadır.	307	3.57	1.2298	Yüksek
S:01	Sınıf öğretmenliği bana toplum içinde saygınlık kazandırır.	307	3.28	1.3772	Orta
S:09	Okuldaki yetkilerim yeterlidir	311	2.58	1.1959	Düşük
S:08	İşimi nasıl yapacağım konusunda bana sağlanan özgürlükler yeterlidir.	311	2.53	1.2253	Düşük

Sınıf öğretmenleri için niteliği boyutunda en yüksek iş doyum puanını “Sınıf öğretmenliği başarabilme duygusu veren bir iştir” maddesine vermişlerdir. Öğretmenler öğrencilerine kazandırdıkları davranışları ve onların gelişimini gözleme şansına sahip oldukları için başarabilme duygusu yaşıyor olabilirler.

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin iş niteliği açısından bireysel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği her özellik için ayrı ayrı incelenmiştir.

### 3.2.1.1. Sınıf öğretmenlerinin iş niteliğine ilişkin cinsiyete göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin iş niteliği boyutundaki iş doyum puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için t testi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.4.’de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.4. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Niteliğine İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Erkek	158	3.51	.7947	-.460	.646
Kadın	153	3.55	.7139		

\*p>0,05

Çizelge 3.2.4. de görüldüğü gibi p değeri 0.05’den büyük olduğu için kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri iş niteliği boyutunda anlamlı bir fark göstermemektedir.

### 3.2.1.2. Sınıf öğretmenlerinin iş niteliğine ilişkin yaşa göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin iş niteliğine ilişkin yaşa göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.5. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Niteliğine İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
21-30 arası	6	3.96	.8305
31-40 arası	141	3.39	.7478
41-50 arası	141	3.62	.7466
50 üzeri	23	3.71	.7168

Çizelge 3.2.5. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin işin niteliğine ilişkin yaşa göre iş doyum düzeyleri 3.39 – 3.96 (orta ve yüksek) arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.6. da verilmiştir.

**Çizelge 3.2.6. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İşin Niteliğine İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	5.653	1.884	3.381	0.019
Gruplar içi	307	171.088	.557		
Toplam	310	176.740			

\*p<0,05

p değeri 0,05 ‘ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonuçlar çizelge 3.2.7. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.7. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İşin Niteliğine İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri ( Tukey HSD Testi)**

Gruplar	21-30	31-40	41-50	50 üzeri
21-30				
31-40			*	
41-50		*		
50 üzeri				

Çizelge 3.2.7. de de görüldüğü gibi 31-40 yaş ve 41-50 yaş arasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark 41-50 yaş grubunun 31-40 yaş grubuna göre işin niteliği açısından daha doyumlu olduğunu göstermektedir. Bu bulgu araştırmaların genelinde rastlanan yaş yükseldikçe iş doyumunu yükselir bulgusuyla paralellik göstermektedir.

Şahin (1999) ”İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” adlı araştırmasında işin kendisi boyutunda 41 yaş üzerindeki sınıf öğretmenlerinin 21-30 yaş arındaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu öne sürmüştür.



### 3.2.1.3. Sınıf öğretmenlerinin işin niteliğine ilişkin kıdeme göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin işin niteliğine ilişkin kıdeme göre iş doyum düzeylerini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.8. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İşin Niteliğine İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
1-10 yıl	17	3.62	.8543
11-19 yıl	147	3.41	.7445
20 üzeri	147	3.64	.7409

Çizelge 3.2.8. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin işin niteliğine ilişkin iş doyum düzeyleri 3.41 – 3.64 (yüksek iş doyum) arasında bir dağılım göstermektedir. Ortalama bir dağılım olarak görünen bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.9.da verilmiştir.

**Çizelge 3.2.9. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İşin Niteliğine İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	4.000	2.000	3.566	0.029
Gruplar içi	308	172.740	.561		
Toplam	310	176.740			

\*p<0,05

p değeri 0.05'ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonuçlar çizelge 3.2.10. da verilmiştir.

**Çizelge 3.2.10. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İşin Niteliğine İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi)**

Gruplar	1-10 yıl	11-19 yıl	20 üzeri
1-10 yıl			
11-19 yıl			*
20 üzeri		*	

Çizelge 3.2.10.da da görüldüğü gibi 11-19 yıl ve 20 yıl üzeri gruplar arasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark 20 yıldan fazla kıdeme sahip olanların işin niteliği açısından iş doyum düzeyinin 11-19 yıl arasındakilere oranla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Kıdem genellikle yaşla doğru orantılı olduğundan, yaşı daha yüksek olan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olması, kıdemi fazla olan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin de yüksek olmasının nedeni olabilir.

Şahin (1999) işin kendisi boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre 0-1 yıl öğretmenler ile 25 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş doyum düzeyini en yüksek; 7-12 yıl olanların iş doyum düzeyini ise en düşük bulmuştur. Aynı araştırmada 25 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olanların iş doyum düzeyleri diğer tüm gruplardan daha yüksek olduğu bulunmuştur.

#### **3.2.1.4. Sınıf öğretmenlerinin işin niteliğine ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyumları**

Sınıf öğretmenlerinin işin niteliğine ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.11. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İşin Niteliğine İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri**

<b>Gruplar</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Ss</b>
Eğitim ens/yüksekokulu	138	3.65	.7418
2+2 Lisans tamamlama	112	3.54	.6923
Eğitim fakültesi	50	3.16	.8288
Diğer fakülteler	11	3.70	.7154

Çizelge 3.2.11. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin işin niteliğine ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeyleri 3.16 – 3.70 (orta ve yüksek) arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.12. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.12. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İşin Niteliğine İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	9.930	3.130	5.742	0.009
Gruplar içi	307	167.350	.545		
Toplam	310	176.740			

\*p<0,05

p değeri 0.05 'ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonuçlar çizelge 3.2.13. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.13. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İşin Niteliğine İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi)**

Gruplar	Eğitim ens/yüksekokulu	2+2 Lisans tamamlama	Eğitim fakültesi	Diğer fakülteler
Eğitim ens/yüksekokulu				
2+2 Lisans tamamlama				*
Eğitim fakültesi				*
Diğer fakülteler		*	*	

Çizelge 3.2.13.de de görüldüğü gibi diğer fakülte mezunları ile 2+2 lisans tamamlama programından mezun olanlar ve eğitim fakültesi mezunları arasındaki iş doyum düzeyi farkı anlamlıdır. Diğer fakülte mezunlarının işin niteliği boyutundaki iş doyum düzeyleri eğitim fakültesi ve lisans tamamlama mezunlarından daha yüksektir. Bu fark diğer fakülte mezunlarının öğretmenliği mesai süresi kısa ve rahat bir meslek olarak görmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Mezuniyet alanında bir iş bulamayan diğer fakülte mezunları, öğretmenliği iş garantisi olan bir iş olarak görüyor ve bir iş sahibi olmanın doyumunu yaşıyor olabilirler. Ayrıca diğer fakülte mezunları öğretmenlik eğitimi almadıkları için sınıf öğretmenliğinin özelliklerinin ve sorumluluklarının farkında olmayabilirler.

### 3.2.1.5. Sınıf öğretmenlerinin iş niteliğine ilişkin medeni durumuna göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin iş niteliğine ilişkin medeni durumuna göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.14. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Niteliğine İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
Evli	282	3.55	.7285
Bekar	16	3.13	1.0074
Dul	13	3.65	.8906

Çizelge 3.2.14. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri 3.13 – 3.65 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.15. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.15. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Niteliğine İlişkin Medeni Durumuna İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	2.865	1.433	2.538	0.81
Gruplar içi	308	173.875	.565		
Toplam	310	176.740			

\*p>0.05

p değeri 0.05 'ten büyük olduğu için ortalamalar arasında anlamlı bir fark yoktur.

### 3.2.2. Ücrete Göre

Sınıf öğretmenlerinin ücret boyutunda iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak Çizelge 3.2.16. da doyum düzeyleri gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.16. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Ücrete” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel)**

	N	En Düşük	En Yüksek	$\bar{X}$	Ss
Deneklerin ortalama puanları	311	1.00	5.00	1.48	.6633

Çizelge 3.2.16. da görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 1.48 standart sapması ise .6633 olarak hesaplanmıştır. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin ücrete ilişkin iş doyum düzeyleri “çok düşük” düzeyde bulunmuştur.

Çizelge 3.2.17. de sınıf öğretmenlerinin ücret boyutunda iş doyum düzeylerine ilişkin puanlarının frekansları alınmıştır.

**Çizelge 3.2.17. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri**

	Frekans	%	İş Doyum Düzeyi
1.00 – 1.80	250	80.4	Çok düşük
1.81 – 2.60	39	12.5	Düşük
2.61 – 3.40	12	3.9	Orta
3.41 – 4.20	7	2.3	Yüksek
4.21 – 5.00	13	1.0	Çok yüksek
Toplam	311	100	

Sınıf öğretmenlerinin yüzde 80’i çok düşük iş doyum puanları vermişlerdir. Denizli ilinde çalışan sınıf öğretmenleri ücret boyutunda doyumсуuz bulunmuştur. Denizli ilinde sanayinin gelişmiş olması, varlıklı insanların fazla olması, dolayısıyla pahalılık ve yaşam standardının yüksek olması sınıf öğretmenlerinin ücretlerini yetersiz bulmalarına neden oluyor olabilir.

Bu konuda ulaşılan araştırmalarda Demir(2001), Şahin(1999) ve Günbayı(1999) sınıf öğretmenlerinin ücret boyutunda “çok düşük iş doyum” düzeyine sahip oldukları, yani ücret boyutunda doyumсуuz olduklarını bulmuşlardır.

Ücret boyutunu oluşturan anket maddelerine ilişkin bulgular Çizelge 3.2.18..de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.18. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Ücrete” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Anket maddelerine göre)**

Soru no	Anket sorusu	N	$\bar{X}$	Sd	Doyum düzeyi
S:12	Bana sağlanan sosyal haklarım (hastalık, doğum, ölüm vb.) yeterlidir.	309	1.97	1.1279	Düşük
S:10	Maaşım geçinmeme yetmektedir.	310	1.73	1.0213	Çok düşük
S:11	Hak ettiğim maaşı almaktayım	306	1.49	.9170	Çok düşük
S:13	Bana sağlanan sosyal yardımlar ( konut, eş,çocuk vb.) yeterlidir.	311	1.37	.8519	Çok düşük
S:16	Yan ödemeler yeterlidir.	310	1.33	.7478	Çok düşük
S:15	Sınıf öğretmeni hak ettiği emekli maaşını almaktadır	309	1.23	.6961	Çok düşük
S:14	Sınıf öğretmenliği emekli ikramiyesi yeterlidir.	308	1.21	.6798	Çok düşük

Sınıf öğretmenleri ücret boyutunda “*çok düşük iş doyumu*” puanları vermişlerdir. Ücret boyutu maddeler açısından ele alınırsa en yüksek puan verdikleri madde “bana sağlanan sosyal haklarım (hastalık, doğum, ölüm vb.) yeterlidir” maddesi olurken en düşük puan verdikleri madde “sınıf öğretmenliği emekli ikramiyesi yeterlidir” maddesi olmuştur. Sınıf öğretmenleri geleceklerini garantiye alabilecek kadar ücrete sahip olamadıkları için emekli ikramiyelerine güvenmektedirler ve bu yüzden emekli ikramiyelerini yeterli bulmuyor olabilirler.

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ücret açısından bireysel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği her özellik için ayrı ayrı incelenmiştir

### 3.2.2.1. Sınıf öğretmenlerinin ücrete ilişkin cinsiyete göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin ücret boyutundaki iş doyum puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için t testi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.19. da gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.19.. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Erkek	158	1.56	.7697	2.479	0.14
Kadın	153	1.37	.5111		

\*p>0.05

Çizelge 3.2.19. da erkek sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ücret boyutunda kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyinden yüksek görünmektedir. Ancak p değeri

0.05’den büyük olduğu için kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin ücret boyutundaki iş doyum düzeyleri arasındaki fark anlamlı bir fark değildir.

### 3.2.2.2. Sınıf öğretmenlerinin ücrete ilişkin yaşa göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin ücrete ilişkin yaşa göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.20. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
21-30 arası	6	1.95	1.0639
31-40 arası	141	1.36	.4470
41-50 arası	141	1.47	.6848
50 üzeri	23	1.95	1.2111

Çizelge 3.2.20. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin ücrete ilişkin yaşa göre iş doyum düzeyleri 1.36 – 1.95 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.21. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.21. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	8.406	2.802	6.777	.000
Gruplar içi	307	126.940	.413		
Toplam	310	135.346			

\*p<0.05

p değeri 0.05 ‘ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonuçlar aşağıdaki çizelge 3.2.22.de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.22. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi)**

Gruplar	21-30	31-40	41-50	50 üzeri
21-30				
31-40				*
41-50				*
50 üzeri		*	*	

Çizelge 3.2.22. de görüldüğü gibi 50 yaş üzeri sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile 31-40 ve 41-50 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir. 50 yaş üzeri sınıf öğretmenleri, 31-40 ve 41-50 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinden ücret boyutunda daha yüksek iş doyum düzeyine sahiptir. Bu sonuç yaş ilerledikçe beklentilerin daha düşük olmasına bağlanabilir.

### **3.2.2.3. Sınıf öğretmenlerinin ücrete ilişkin kıdeme göre iş doyumları**

Sınıf öğretmenlerinin ücrete ilişkin kıdeme göre iş doyum düzeylerini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.23. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	X	Ss
1-10 yıl	17	1.71	.8436
11-19 yıl	147	1.36	.4812
20 üzeri	147	1.54	.7698

Çizelge 3.2.23.. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin ücrete ilişkin kıdeme göre iş doyum düzeyleri 1.36 – 1.71 arasında bir dağılım göstermektedir. Ortalama bir dağılım olarak görünen bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.24. de verilmiştir.



**Çizelge 3.2.24. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	3.633	1.816	4.248	0.015
Gruplar içi	308	131.713	.428		
Toplam	310	135.746			

\*p<0,05

p değeri 0.05'ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonuçlar aşağıdaki Çizelge 3.2.25.de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.25. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi)**

Gruplar	1-10 yıl	11-19 yıl	20 üzeri
1-10 yıl			
11-19 yıl			*
20 üzeri		*	

Çizelge 3.2.25.'de de görüldüğü gibi 11-19 yıl ve 20 yıl üzeri gruplar arasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark 20 yıldan fazla kıdeme sahip olanların ücrete ilişkin iş doyum düzeyinin 11-19 yıl arasındakilere oranla daha yüksek olduğunu göstermektedir. 20 yılın üzerindeki öğretmenler artık çalışma yaşamlarının sonuna yaklaştıklarını düşünerek meslekle ilgili beklentilerini daha az düzeye indirmiş olabilirler. Bu yüzden daha doyumlu olabilirler.

Demir (2001:75) 'e göre sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri kıdemleri arttıkça artmaktadır. Kıdemi daha düşük olan sınıf öğretmenleri işlerinden kıdemi daha fazla olan öğretmenlere oranla daha az iş doyumunu sağlamaktadırlar. Bu farklılıklar Sergiovani ve Carver'in (1973:61) belirttiği gibi kıdem arttıkça beklentilerin daha gerçekçi olmasından ve beklentilerin düşmesinden kaynaklanıyor olabilir (aktaran, Demir, 2001:76).

#### **3.2.2.4. Sınıf öğretmenlerinin ücrete ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyumları**

Sınıf öğretmenlerinin ücrete ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik

ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.26. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri**

<b>Gruplar</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Ss</b>
Eğitim ens/yüksekokulu	138	1.57	.8155
2+2 Lisans tamamlama	112	1.41	.5041
Eğitim fakültesi	50	1.38	.4945
Diğer fakülteler	11	1.11	.1541

Çizelge 3.2.26. da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin ücrete ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeyleri 1.11 – 1.57 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.27. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.27. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

<b>Varyans Kaynağı</b>	<b>Sd</b>	<b>KT</b>	<b>KO</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Gruplar arası	3	3.800	1.267	2.965	,033
Gruplar içi	307	131.546	.428		
Toplam	310				

\*p<0,05

p değeri 0,05 'ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Tukey testine göre gruplar arasında istatistiksel anlamda bir farklılık görülmemiştir.

### **3.2.2.5. Sınıf öğretmenlerinin ücrete ilişkin medeni durumuna göre iş doyumları**

Sınıf öğretmenlerinin ücrete ilişkin medeni durumuna göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.28. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
Evli	282	1,48	,6609
Bekar	16	1,32	,4990
Dul	13	1,41	,8400

Çizelge 3.2.28. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin ücrete ilişkin medeni duruma göre iş doyum düzeyleri 1,32 – 1,48 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.29.da verilmiştir.

**Çizelge 3.2.29. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ücrete İlişkin Medeni Durumuna İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	,421	,211	,481	,619
Gruplar içi	308	134,925	,438		
Toplam	310				

\*p>0,05

p değeri 0,05 ‘ten büyük olduğu için ortalamalar arasında anlamlı bir fark yoktur.

### 3.2.3. Özlük Haklarına Göre

Sınıf öğretmenlerinin özlük hakları boyutunda iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak çizelge 3.2.30. da doyum düzeyleri gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.30. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Özlük Haklarına” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel)**

	N	En	En	$\bar{X}$	Ss
		Düşük	Yüksek		
Deneklerin ortalama puanları	311	1.00	5.00	2.70	.6650

Çizelge 3.2.30. da görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 2.70 standart sapması ise .6650 olarak hesaplanmıştır. Denizli ili ilköğretim okullarında

çalışan sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin iş doyum düzeyleri “orta” düzeyde bulunmuştur.

Çizelge 3.2.31. de sınıf öğretmenlerinin özlük hakları boyutunda iş doyum düzeylerine ilişkin puanlarının frekansları alınmıştır.

**Çizelge 3.2.31. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri**

	Frekans	%	İş Doyum Düzeyi
1.00 – 1.80	21	6.8	Çok düşük
1.81 – 2.60	113	36.3	Düşük
2.61 – 3.40	140	45.0	Orta
3.41 – 4.20	32	10.3	Yüksek
4.21 – 5.00	5	1.6	Çok yüksek
Toplam	311	100	

Özlük hakları boyutunu oluşturan anket maddelerine ilişkin bulgular Çizelge 3.2.32.de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.32. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Özlük Haklarına” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Anket maddelerine göre)**

Soru no	Anket sorusu	N	$\bar{X}$	Sd	Doyum düzeyi
S:22	İşten atılma korkusu yoktur	311	3,70	1,2479	Yüksek
S:21	Sınıf öğretmenliğinin iş güvencesi vardır.	308	3,49	1,2360	Yüksek
S:20	Okulda özlük haklarım korunmaktadır	308	3,35	1,2032	Orta
S:18	Mesleğimde kendimi geliştirme imkanı sağlanmaktadır	305	2,13	1,1560	Düşük
S:19	Mesleğimde kendimi geliştirmem için verilen hizmet içi eğitimler yeterlidir	306	1,96	1,0629	Düşük
S:17	Sınıf öğretmenliğinde yükselme olanağı vardır	309	1,70	,9873	Çok düşük

Çizelge 3.2.32. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin özlük hakları boyutundaki iş doyum puanları farklı düzeylerde görülmektedir. Sınıf öğretmenleri özlük haklarının korunması boyutunda “orta”, sınıf öğretmenliğinin iş güvencesi boyutunda “yüksek” iş doyumuna sahip olduklarını belirtirken yükselme olanağı ile ilgili sorulara “düşük” iş doyum puanı vermişlerdir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin çoğunluğu 10 yılın üzerindeki öğretmenler olduğu için ve bu öğretmenler hemen atanarak işe başladıkları için iş güvencesi boyutunda yüksek iş doyum puanları vermiş olabilirler. Ancak yükselme olanağı ile ilgili maddelere “düşük” iş doyum puanı vermeleri Günbayı’nın (1999) araştırmasındaki “ilköğretim okullarında

çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyi yükselme olanağı boyutunda yüksektir” bulgusuyla çelişmektedir.

Öte yandan Çelik (1987) “Teknik Öğretmenlerin İş doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi” adlı çalışmasında öğretmenlerin en fazla doyumsuzluğu ücret boyutunda yaşadıklarını ikinci sırada ise gelişme ve yükselme olanakları geldiğini ileri sürmektedir.

Sınıf öğretmenliğinde kariyer yapma olanakları olmadığı için öğretmenler yükselme olanakları boyutunda düşük iş doyum puanları vermiş olabilirler.

Sınıf öğretmenlerinin özlük hakları boyutundaki iş doyum puanları bireysel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için tüm boyutlar ayrı ayrı ele alınmıştır.

### 3.2.3.1. Sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin cinsiyete göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin özlük hakları boyutundaki iş doyum puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için t testi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.33.’de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.33. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Erkek	158	2,67	,7033	-,723	,471
Kadın	153	2,72	,6294		

\*p>0,05

Çizelge 3.2.33. de görüldüğü gibi p değeri 0,05’den büyük olduğu için kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri özlük hakları boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### 3.2.3.2 Sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin yaşa göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin yaşa göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki çizelge 3.2.34. ve 3.2.35.de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.34. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri**

<b>Gruplar</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Ss</b>
21-30 arası	6	2,80	,8394
31-40 arası	141	2,73	,6222
41-50 arası	141	2,68	,6675
50 üzeri	23	2,58	,8917

Çizelge 3.2.34. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin yaşa göre iş doyum düzeyleri 2,58 – 2,80 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.35. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.35. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

<b>Varyans Kaynağı</b>	<b>Sd</b>	<b>KT</b>	<b>KO</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Gruplar arası	3	,511	,170	,380	,767
Gruplar içi	307	137,600	,448		
Toplam	310	138,111			

\*p>0,05

p değeri 0,05 'ten büyük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi özlük hakları boyutunda yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### **3.2.3.3. Sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin kıdeme göre iş doyumları**

Sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin kıdeme göre iş doyum düzeylerini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.36. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri**

<b>Gruplar</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Ss</b>
1-10 yıl	17	2,71	,8696
11-19 yıl	147	2,71	,5960
20 üzeri	147	2,69	,7125

Çizelge 3.2.36. da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin iş doyum düzeyleri 2,69 – 2,71 arasında bir dağılım göstermektedir. Ortalama bir dağılım olarak görünen bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.37. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.37. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	3,746 E-02	1,873 E-02	,042	,959
Gruplar içi	308	138,073	,448		
Toplam	310	138,111			

\*p>0,05

p değeri 0,05'ten büyük olduğu için ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri özlük hakları boyutunda kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 3.2.3.4. Sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.38. de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.38. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
Eğitim ens/yüksekokulu	138	2,64	,6824
2+2 Lisans tamamlama	112	2,82	,6370
Eğitim fakültesi	50	2,62	,6458
Diğer fakülteler	11	2,53	,7258

Çizelge 3.2.38. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeyleri 2,53– 2,82 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını

belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.39. da verilmiştir.

**Çizelge 3.2.39. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	2,643	,881	1,997	,114
Gruplar içi	307	135,472	,441		
Toplam	310	138,111			

\*p>0,05

p değeri 0,05 ‘ten büyük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir.

### 3.2.3.5. Sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin medeni durumuna göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin medeni durumuna göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.40. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
Evli	282	2,73	,6684
Bekar	16	2,46	,5970
Dul	13	2,35	,6193

Çizelge 3.2.40 da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin medeni duruma göre iş doyum düzeyleri 2,35 – 2,73 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.41. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.41. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Özlük Haklarına İlişkin Medeni Durumuna İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	2,639	1,319	3,000	0,051
Gruplar içi	308	135,472	,440		
Toplam	310	138,111			

\*p>0,05



p değeri 0,05 ‘ten büyük olduğu için ortalamalar arasında anlamlı bir fark yoktur.

### 3.2.4. Denetime Göre

Sınıf öğretmenlerinin denetim boyutunda iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak çizelge 3.2.42. de doyum düzeyleri gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.42. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Denetime” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel)**

	N	En Düşük	En Yüksek	$\bar{X}$	Ss
Deneklerin ortalama puanları	311	1.00	4.75	1.72	.6688

Çizelge 3.2.42. de görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 1.72 standart sapması ise .6688 olarak hesaplanmıştır. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin iş doyum düzeyleri “çok düşük” düzeyde bulunmuştur.

Çizelge 3.2.43. de sınıf öğretmenlerinin denetim boyutunda iş doyum düzeylerine ilişkin puanlarının frekansları alınmıştır.

**Çizelge 3.2.43. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri**

	Frekans	%	İş Doyum Düzeyi
1.00 – 1.80	208	66.9	Çok düşük
1.81 – 2.60	73	23.5	Düşük
2.61 – 3.40	22	7.1	Orta
3.41 – 4.20	7	2.3	Yüksek
4.21 – 5.00	1	.3	Çok yüksek
Toplam	311	100	

Araştırma kapsamında yer alan 311 sınıf öğretmeninden 208 öğretmen denetim boyutunda çok düşük iş doyum puanı, 73 öğretmen ise düşük iş doyum puanı vermişlerdir. Sınıf öğretmenlerinin denetimleri genellikle yılda bir kez ve bir ya da iki ders saati içinde yapılmakta ve öğretmenler bu kadar kısa sürede denetlenmektedir. Ayrıca denetleyicilerin farklı görüşlere sahip olması da öğretmeni zor durumda

bırakabilir. A denetleyicisinin gerekli bulduğu bir durumu B denetleyicisi eleştirebilmektedir. Bu durum öğretmenlerin denetimle ilgili iş doyumlarını olumsuz etkileyebilir.

Demir (2001) “ Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi” adlı araştırmasında sınıf öğretmenlerinin denetim ve denetleyici tutumları boyutunda orta düzeyde iş doyumunu bulmuştur. Günbayı (1999) ise bu boyutta yüksek iş doyumunu tespit etmiştir.

Denetim boyutunu oluşturan anket maddelerine ilişkin bulgular Çizelge 3.2.8.de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.44. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Denetime” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Anket maddelerine göre )**

Soru no	Anket sorusu	N	$\bar{X}$	Sd	Doyum düzeyi
S:24	Okul idaresi yaptığım çalışmaları görmekte ve takdir etmektedir.	310	2.64	1.3112	Orta
S:25	Yapılan denetimler beni mesleki açıdan geliştirmektedir.	310	1.54	.9364	Çok düşük
S:23	Müfettişler denetimlerle sınıf öğretmenlerini geliştirir	307	1.37	.7747	Çok düşük
S:26	Müfettişler denetimlerinde eşit ve tutarlı davranırlar	308	1.35	.7587	Çok düşük

Sınıf öğretmenleri denetim boyutunda en düşük iş doyumunu puanını “ müfettişler denetimlerinde eşit ve tutarlı davranırlar” maddesine vermişlerdir. Denetleyicilerin farklı görüş ve yorumları öğretmenlerin ikilemde kalarak iş doyumlarının düşmesine neden oluyor olabilir.

Sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin iş doyum düzeyleri ve algıları onların bireysel özellikleri açısından ayrı ayrı incelenmiştir.

### 3.2.4.1. Sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin cinsiyete göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin denetim boyutundaki iş doyum puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için t testi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.45’de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.45. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Erkek	158	1.76	.7077	1.347	.179
Kadın	153	1.66	.6290		

\*p>0,05

Çizelge 3.2.45. de görüldüğü gibi p değeri 0.05'den büyük olduğu için kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri denetim boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### 3.2.4.2. Sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin yaşa göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin yaşa göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelgeler 3.2.46 ve 3.2.47.de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.46 Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
21-30 arası	6	1.91	.8576
31-40 arası	141	1.57	.5211
41-50 arası	141	1.79	.6859
50 üzeri	23	2.05	1.0765

Çizelge 3.2.46. da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin yaşa göre iş doyum düzeyleri 1.57 –2.05 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.47. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.47. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	6.385	2.128	4.905	.002
Gruplar içi	307	133.214	.4434		
Toplam	310	139.600			

\*p<0.05

p değeri 0.05 'ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonuçlar Çizelge 3.2.48.de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.48. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi)**

Gruplar	21-30	31-40	41-50	50 üzeri
21-30				
31-40			*	*
41-50		*		
50 üzeri		*		

Çizelge 3.2.48. de görüldüğü gibi 50 yaş üzeri sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile 31-40 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir. 31-40 yaş arası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri 41-50 ve 50 yaş üzeri sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle farklılık göstermektedir. 50 yaş üzeri, 31-40 yaşa göre daha doyumlu, 41-50 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri 31-40 yaşa göre daha doyumlu görünmektedir. Bu durumda sınıf öğretmenlerinin yaşı arttıkça denetim boyutundaki iş doyum düzeyi artmaktadır diyebiliriz. Denetim boyutunda 50 yaş üzerindeki sınıf öğretmenlerinin daha doyumlu olması denetleyicilerin yaşı yüksek sınıf öğretmenlerine karşı daha anlayışlı olmalarına bağlanabilir.

### 3.2.4.3.Sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin kıdeme göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin kıdeme göre iş doyum düzeylerini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.49. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
1-10 yıl	17	1.67	.6172
11-19 yıl	147	1.59	.5493
20 üzeri	147	1.84	.7631

Çizelge 3.2.49. da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin iş doyum düzeyleri 1.59–1.84 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.50. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.50. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	4.438	2.219	5.056	.007
Gruplar içi	308	135.162	.439		
Toplam	310	139.600			

\*p< 0.05

p değeri 0.05 ‘ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonuçlar aşağıdaki Çizelge 3.2.51. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.51. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi)**

Gruplar	1-10 yıl	11-19 yıl	20 üzeri
1-10 yıl			
11-19 yıl			*
20 üzeri		*	

Çizelge 3.2.51. de görüldüğü gibi 11-19 yıl ile 20 yıl üzeri arasında anlamlı bir farklılık vardır. 20 yıl üzeri sınıf öğretmenleri denetim boyutunda 11-19 yıla göre daha doyumlu görünmektedir. Bu bulgu yaş değişkeninde olduğu gibi, denetleyici tutumlarının kıdemi fazla olan sınıf öğretmenlerine karşı daha anlayışlı olmalarıyla açıklanabilir.

#### **3.2.4.4. Sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyumları**

Sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında

farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.52. de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.52. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
Eğitim ens/yüksekokulu	138	1.78	.7149
2+2 Lisans tamamlama	112	1.72	.6786
Eğitim fakültesi	50	1.47	.5042
Diğer fakülteler	11	1.90	.4369

Çizelge 3.2.52. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeyleri 1.47 – 1.90 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.53. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.53. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	4.097	1.364	3.090	0.027
Gruplar içi	307	135.508	.441		
Toplam	310	139.600			

\*p<0.05

p<0.05 ‘ten olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonuçlar Çizelge 3.2.54. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.54. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi)**

Gruplar	Eğitim ens/yüksekokulu	2+2 tamamlama	Lisans	Eğitim fakültesi	Diğer fakülteler
Eğitim ens/yüksekokulu				*	
2+2 Lisans tamamlama					
Eğitim fakültesi	*				
Diğer fakülteler					

Çizelge 3.2.54.görüldüğü gibi Eğitim enstitüsü/ yüksek okulu mezunları ile Eğitim fakültesi mezunları arasında anlamlı bir fark vardır. Denetim boyutunda Eğitim enstitüsü mezunları Eğitim fakültesi mezunlarından daha doyumludur. Bu bulgu, araştırmalarda sıkça rastlanan “bireylerin eğitim düzeyi yükseldikçe beklentileri artar ve doyumları düşer” bulgusuyla paralellik gösterir.

### 3.2.4.5. Sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin medeni durumuna göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin medeni durumuna göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.55. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
Evli	282	1.73	.6858
Bekar	16	1.56	.5881
Dul	13	1.57	.3592

Çizelge 3.2.55. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin medeni duruma göre iş doyum düzeyleri 1.56 –1.73 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.56. da verilmiştir.

**Çizelge 3.2.56. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Medeni Durumuna İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	.703	.351	.779	.479
Gruplar içi	308	138.897	.491		
Toplam	310	139.600			

\*p>0.05

p değeri 0.05 ‘ten büyük olduğu için ortalamalar arasında anlamlı bir fark yoktur.

### 3.2.5. Çalışma Şartlarına Göre

Sınıf öğretmenlerinin çalışma şartları boyutunda iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak çizelge 3.2.57. de doyum düzeyleri gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.57. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Çalışma Şartlarına” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel)**

	N	En Düşük	En Yüksek	$\bar{X}$	Ss
Deneklerin ortalama puanları	311	1.00	5.00	3.07	.8854

Çizelge 3.2.57. de görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin çalışma şartlarına ilişkin iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 3.07 standart sapması ise .8854 olarak hesaplanmıştır. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin çalışma şartlarına ilişkin iş doyum düzeyleri “orta” düzeyde bulunmuştur.

Çizelge 3.2.58. de sınıf öğretmenlerinin çalışma şartları boyutunda iş doyum düzeylerine ilişkin puanlarının frekansları alınmıştır.

**Çizelge 3.2.58. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri**

	Frekans	%	İş Doyum Düzeyi
1.00 – 1.80	28	9.0	Çok düşük
1.81 – 2.60	67	21.5	Düşük
2.61 – 3.40	100	32.2	Orta
3.41 – 4.20	86	27.7	Yüksek
4.21 – 5.00	30	9.6	Çok yüksek
Toplam	311	100	

Çalışma şartları boyutunu oluşturan anket maddelerine ilişkin bulgular Çizelge 3.2.59. da gösterilmiştir.



**Çizelge 3.2.59. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Çalışma Şartlarına” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Anket maddelerine göre)**

Soru no	Anket sorusu	N	$\bar{X}$	Sd	Doyum düzeyi
S:32	Sınıfımın ısısı, ışığı, havalandırması uygundur.	310	3.67	1.0885	Yüksek
S:31	Çalıştığım okulun ısısı, ışığı, havalandırması uygundur	311	3.63	1.0476	Yüksek
S:30	Sınıfim temizdir.	310	3.25	1.2755	Orta
S:29	Okulum temizdir	311	3.14	1.2998	Orta
S:33	Okulumuz araç gereç yönünden yeterlidir.	311	3.05	1.2076	Orta
S:34	Sınıfim araç gereç yönünden yeterlidir.	308	2.99	1.2214	Orta
S:28	Sınıfim fiziki kapasite açısından yeterlidir	310	2.94	1.3476	Orta
S:27	Çalıştığım okul fiziki kapasite açısından yeterlidir.	307	2.90	1.3521	Orta
S:35	Okulumuz spor, oyun, dinlenme imkanları sunmaktadır.	307	2.14	1.2353	Düşük

Sınıf öğretmenleri çalışma koşulları boyutunda “orta iş doyum” düzeyinde puanlar vermişlerdir. Ancak çizelge 3.2.59.da görüldüğü gibi öğretmenler çalıştıkları okulun ısı, ışık ve havalandırmasıyla ilgili maddelere “yüksek iş doyum” puanları, “okulumuz spor, oyun, dinlenme imkanları sunmaktadır” maddesine “düşük iş doyum” puanları vermişlerdir. Bu bulgu ilköğretim okullarında öğretmenlere yönelik spor, dinlenme gibi olanakların sunulmuyor olmasıyla açıklanabilir. Sınıf öğretmenleri okulda boş zamanlarını değerlendirecek etkinliklerin olmamasından dolayı bu boyutta doyumsuz bulunmuş olabilirler.

### 3.2.5.1. Sınıf öğretmenlerinin çalışma şartlarına ilişkin cinsiyete göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin çalışma şartları boyutundaki iş doyum puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için t testi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.60.da gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.60. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Erkek	158	3.08	.8733	.168	.867
Kadın	153	3.06	.9006		

\*p>0.05

Çizelge 3.2.60. da görüldüğü gibi p değeri 0.05’den büyük olduğu için kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri çalışma şartları boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu konuda ulaşılan kaynaklarda kadın öğretmenlerin

erkeklerle oranla çalışma şartları boyutunda daha düşük doyumlu olduğu görülmüştür. Araştırmamızda kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin çalışma şartları boyutundaki iş doyum düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı görünmemekle beraber kadın sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri daha düşüktür. Bu da kadınların temizlik, ısınma, güvenlik gibi koşullara erkeklerden daha fazla değer vermeleriyle açıklanabilir.

### 3.2.5.2. Sınıf öğretmenlerinin çalışma şartlarına ilişkin yaşa göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin çalışma şartlarına ilişkin yaşa göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelgeler 3.2.61.ve 3.2.62.de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.61. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
21-30 arası	6	2.50	.9129
31-40 arası	141	2.95	.8047
41-50 arası	141	3.18	.9014
50 üzeri	23	3.25	1.1268

Çizelge 3.2.61. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin çalışma şartlarına ilişkin yaşa göre iş doyum düzeyleri 2.50 -3.25 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.62. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.62. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	6.536	2.179	2.828	.039
Gruplar içi	307	236.516	.770		
Toplam	310	139.600			

\*p<0.05

p değeri 0.05 'ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine

başvurulmuştur. Ancak Tukey HSD testi sonuçlarına göre gruplar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

### 3.2.5.3. Sınıf öğretmenlerinin çalışma şartlarına ilişkin kıdeme göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin çalışma şartlarına ilişkin kıdeme göre iş doyum düzeylerini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.63. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
1-10 yıl	17	2.73	.8471
11-19 yıl	147	2.98	.8217
20 üzeri	147	3.19	.9351

Çizelge 3.2.63.. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin çalışma şartlarına ilişkin iş doyum düzeyleri 2.73 -3.19 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.64. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.64. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	5.339	2.669	3.459	0.033
Gruplar içi	308	237.714	.772		
Toplam	310	243.052			

\*p< 0.05

p değeri 0.05 'ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Ancak yapılan testte gruplar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

### 3.2.5.4. Sınıf öğretmenlerinin çalışma şartlarına ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin çalışma şartlarına ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.65. de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.65. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartları İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
Eğitim ens/yüksekokulu	138	3.17	.8799
2+2 Lisans tamamlama	112	3.05	.9202
Eğitim fakültesi	50	2.86	.8174
Diğer fakülteler	11	2.95	.8139

Çizelge 3.2.65. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin çalışma şartlarına ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeyleri 2.86-3.17 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.66. da verilmiştir.

**Çizelge 3.2.66. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	3.610	1.203	1.543	.203
Gruplar içi	307	239.442	.780		
Toplam	310	243.052			

\*p>0.05

p değeri 0.05' ten büyük olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur.

### 3.2.5.5. Sınıf öğretmenlerinin çalışma şartlarına ilişkin medeni durumuna göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin çalışma şartlarına ilişkin medeni durumuna göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının

aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.67. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
Evli	282	3.10	.8818
Bekar	16	2.70	.9196
Dul	13	2.95	.8790

Çizelge 3.2.67. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin çalışma şartlarına ilişkin medeni duruma göre iş doyum düzeyleri 2.70 -3.10 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.68. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.68. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çalışma Şartlarına İlişkin Medeni Durumuna İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	2.596	1.298	1.663	.191
Gruplar içi	308	240.456	.781		
Toplam	310	243.052			

\*p>0.05

p değeri 0.05 'ten büyük olduğu için ortalamalar arasında anlamlı bir fark yoktur.

### 3.2.6. İnsan İlişkilerine Göre

Sınıf öğretmenlerinin insan ilişkileri boyutunda iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak çizelge 3.2.69. da doyum düzeyleri gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.69. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “İnsan İlişkilerine” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel)**

	N	En	En	$\bar{X}$	Ss
		Düşük	Yüksek		
Deneklerin ortalama puanları	311	1.00	5.00	4.13	.6460

Çizelge 3.2.69. da görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin insan ilişkilerine ilişkin iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 4.13

standart sapması ise .6460 olarak hesaplanmıştır. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin insan ilişkilerine ilişkin iş doyum düzeyleri “yüksek” düzeyde bulunmuştur.

Çizelge 3.2.70. de sınıf öğretmenlerinin insan ilişkileri boyutunda iş doyum düzeylerine ilişkin puanlarının frekansları alınmıştır.

**Çizelge 3.2.70. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri**

	Frekans	%	İş Doyum Düzeyi
1.00 – 1.80	2	.6	Çok düşük
1.81 – 2.60	7	2.3	Düşük
2.61 – 3.40	26	8.4	Orta
3.41 – 4.20	150	48.2	Yüksek
4.21 – 5.00	126	40.5	Çok yüksek
<b>Toplam</b>	<b>311</b>	<b>100</b>	

Şahin (1999) araştırmasında bireyler arası ilişkiler boyutunda sınıf öğretmenlerinin doyumlu olduklarını bulmuş, Günbayı (1999) bu boyutta sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini “çok yüksek” düzeyde bulmuştur. Bu araştırmalar arasındaki uyuma dayanarak sınıf öğretmenleri insan ilişkileri açısından oldukça doyumludur diyebiliriz.

İnsan ilişkileri boyutunu oluşturan anket maddelerine ilişkin bulgular Çizelge 3.2.71.de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.71. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “İnsan İlişkilerine” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Anket maddelerine göre)**

Soru no	Anket sorusu	N	X	Sd	Doyum düzeyi
S:39	Öğrencilerimle saygı ve güvene dayalı ilişkim vardır.	308	4.35	.7184	Çok yüksek
S:37	Diğer sınıf öğretmenleri ile iyi geçiniyorum.	308	4.30	.7149	Çok yüksek
S:40	Öğrenci velileriyle iletişimim saygı ve güvene dayalıdır.	311	4.27	.7924	Çok yüksek
S:41	Meslektaşlarımla işbirliğine dayalı ilişkim vardır.	307	4.11	.8689	Yüksek
S:36	Branş öğretmenleri ile iyi geçiniyorum.	309	4.00	.9449	Yüksek
S:38	Yöneticilerle saygı ve güvene dayalı ilişkim vardır.	307	3.95	.9806	yüksek

Sınıf öğretmenleri insan ilişkileri boyutunda en yüksek iş doyum puanlarını “Öğrencilerimle saygı ve güvene dayalı ilişkim vardır” maddesine verirken en düşük iş doyum puanını “Yöneticilerle saygı ve güvene dayalı ilişkim vardır” maddesine

vermişlerdir. Sınıf öğretmenleri iş yerindeki zamanlarının çoğunu öğrencileriyle geçirdikleri için öğrencileriyle ilişkileri daha yakındır. Öğrenciler sınıf öğretmenini genellikle sever ve sayarlar. Bu nedenle öğretmenler özellikle öğrencileriyle iletişimlerinden memnun olabilirler. Ayrıca sınıf öğretmenliğinde öğrenci, veli ve diğer öğretmenlerle iletişim kurma olanağı vardır. Bu yüzden öğretmenler bu boyutta doyumlu olabilirler.

Sınıf öğretmenlerinin insan ilişkilerine ilişkin algıları bireysel özellikleri açısından da incelenmiştir.

### 3.2.6.1. Sınıf öğretmenlerinin insan ilişkilerine ilişkin cinsiyete göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin insan ilişkileri boyutundaki iş doyum puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için t testi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.72. de gösterilmiştir.

Çizelge 3.2.72. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Erkek	158	4.08	.6829	-1.318	.188
Kadın	153	4.18	.6041		

\*p>0.05

Çizelge 3.2.72. de görüldüğü gibi p değeri 0.05'den büyük olduğu için kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri insan ilişkileri boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### 3.2.6.2. Sınıf öğretmenlerinin insan ilişkilerine ilişkin yaşa göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin insan ilişkilerine ilişkin yaşa göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelgeler 3.2.73. ve 3.2.74.de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.73. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
21-30 arası	6	3.86	.4878
31-40 arası	141	4.06	.6565
41-50 arası	141	4.23	.5976
50 üzeri	23	3.97	.8190

Çizelge 3.2.73. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin insan ilişkilerine ilişkin yaşa göre iş doyum düzeyleri 3.86 – 4.23 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.74.de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.74. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	3.106	1.035	2.517	.058
Gruplar içi	307	126.289	.411		
Toplam	310	129.395			

\*p>0.05

p değeri 0.05 ‘ten büyük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir.

### 3.2.6.3.Sınıf öğretmenlerinin insan ilişkilerine ilişkin kıdeme göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin insan ilişkilerine ilişkin kıdeme göre iş doyum düzeylerini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.75. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
1-10 yıl	17	4.07	.9984
11-19 yıl	147	4.09	.6610
20 üzeri	147	4.18	.6370.



Çizelge 3.2.75. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin insan ilişkilerine ilişkin iş doyum düzeyleri 4.07 – 4.18 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.76. da verilmiştir.

**Çizelge 3.2.76. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	.628	.314	.751	.473
Gruplar içi	308	128.767	.418		
Toplam	310	129.395			

\*p> 0.05

p değeri 0.05 ‘ten büyük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir.

#### **3.2.6.4. Sınıf öğretmenlerinin insan ilişkilerine ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyumları**

Sınıf öğretmenlerinin insan ilişkilerine ilişkin eğitim durumuna göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.77. de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.77. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
Eğitim ens/yüksekokulu	138	4.15	.6608
2+2 Lisans tamamlama	112	4.08	.6355
Eğitim fakültesi	50	4.12	.6831
Diğer fakülteler	11	4.27	.3672

Çizelge 3.2.77. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin insan ilişkilerine ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeyleri 4.08– 4.27 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.78. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.78. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	.527	.176	.419	.740
Gruplar içi	307	128.868	.420		
Toplam	310	129.395			

\*p>0.05

p değeri 0.05' ten büyük olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur.

### 3.2.6.5. Sınıf öğretmenlerinin insan ilişkilerine ilişkin medeni durumuna göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin insan ilişkilerine ilişkin medeni durumuna göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.79. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
Evli	282	4.15	.6047
Bekar	16	3.89	.8496
Dul	13	3.98	1.1002

Çizelge 3.2.79. da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin insan ilişkilerine ilişkin medeni duruma göre iş doyum düzeyleri 3.89– 3.98 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.80.de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.80. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkilerine İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	1.290	.645	1.551	.214
Gruplar içi	308	128.105	.416		
Toplam	310	129.395			

\*p>0.05

p değeri 0.05 ‘ten büyük olduğu için ortalamalar arasında anlamlı bir fark yoktur.

### 3.2.7. Toplumsal Katkıya Göre

Sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkı boyutunda iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak Çizelge 3.2.81.de doyum düzeyleri gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.81. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Toplumsal Katkıya” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel)**

	N	En Düşük	En Yüksek	$\bar{X}$	Ss
Deneklerin ortalama puanları	311	1.00	5.00	2.91	.8896

Çizelge 3.2.81.de görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkıya ilişkin iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 2.91 standart sapması ise .8896 olarak hesaplanmıştır. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkıya ilişkin iş doyum düzeyleri “orta” düzeyde bulunmuştur.

Çizelge 3.2.82. de sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkı boyutunda iş doyum düzeylerine ilişkin puanlarının frekansları alınmıştır.

**Çizelge 3.2.82. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri**

	Frekans	%	İş Doyum Düzeyi
1.00 – 1.80	29	9.3	Çok düşük
1.81 – 2.60	92	29.6	Düşük
2.61 – 3.40	104	33.4	Orta
3.41 – 4.20	58	18.6	Yüksek
4.21 – 5.00	28	9.0	Çok yüksek
Toplam	311	100	

Toplumsal katkı boyutunu oluşturan anket maddelerine ilişkin bulgular Çizelge 3.2.83.de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.83. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Toplumsal Katkıya ” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Anket maddelerine göre)**

Soru no	Anket sorusu	N	$\bar{X}$	Sd	Doyum düzeyi
S:48	Toplumun sınıf öğretmeninden beklentisi yüksektir.	309	3.69	1.1835	Yüksek
S:44	Öğrenci velilerinin bana karşı saygısı yüksektir	309	3.65	1.1391	Yüksek
S:49	Sınıf öğretmenliği toplumda güven duygusu uyandırır.	305	3.47	1.1698	Yüksek
S:42	Sınıf öğretmenliği toplumda önemli mesleklerden biri olarak kabul edilmektedir.	311	2.86	1.3021	Orta
S:43	Toplumun sınıf öğretmenlerine karşı saygısı yüksektir.	311	2.60	1.2242	Düşük
S:46	Çevre sınıf öğretmenin katkısını anlamakta ve takdir etmektedir.	309	2.49	1.2577	Düşük
S:47	Çevre mesleğini yapmama yardım etmektedir	311	2.36	1.1702	Düşük
S:45	Sınıf öğretmenliğinin toplumsal statüsü yüksektir.	308	2.28	1.3045	Düşük

Toplumsal katkı boyutunda sınıf öğretmenleri “Toplumun sınıf öğretmeninden beklentisi yüksektir”, “Öğrenci velilerinin bana karşı saygısı yüksektir”, “Sınıf öğretmenliği toplumda güven duygusu uyandırır” maddelerinde “yüksek”, “Toplumun sınıf öğretmenine karşı saygısı yüksektir”, “Çevre sınıf öğretmenin katkısını anlamakta ve takdir etmektedir”, “Çevre mesleğini yapmama yardım etmektedir”, “Sınıf öğretmenliğinin toplumsal statüsü yüksektir” maddelerine “düşük” iş doyum puanları vermişlerdir.

Sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkıya ilişkin iş doyum düzeyleri bireysel özellikleri açısından da incelenmiştir.

### 3.2.7.1. Sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkıya ilişkin cinsiyete göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkı boyutundaki iş doyum puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için t testi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.84.de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.84. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Erkek	158	2.90	.8872	-0.67	.947
Kadın	153	2.91	.8848		

\*p>0.05

Çizelge 3.2.84.de görüldüğü gibi p değeri 0.05’den büyük olduğu için kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri toplumsal katkı boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### 3.2.7.2. Sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkıya ilişkin yaşa göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkıya ilişkin yaşa göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelgeler 3.2.85. ve 3.2.86.da gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.85. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
21-30 arası	6	3.47	.9990
31-40 arası	141	2.76	.8190
41-50 arası	141	3.01	.9224
50 üzeri	23	3.02	1.0383

Çizelge 3.2.85. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkıya ilişkin yaşa göre iş doyum düzeyleri 2.76 – 3.47 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.86.da verilmiştir.

**Çizelge 3.2.86. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	6.850	2.283	2.939	.033
Gruplar içi	307	238.517	.777		
Toplam	310	245.368			

\*p<0.05

p değeri 0.05 ‘ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlı görünmektedir. Ancak hangi gruplar arasında farklılık olduğunu bulmak için yapılan Tukey HSD testinde gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

### 3.2.7.3. Sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkıya ilişkin kıdeme göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkıya ilişkin kıdeme göre iş doyum düzeylerini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.87. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri**

	N	$\bar{X}$	Ss
1-10 yıl	17	2.61	.8866
11-19 yıl	147	2.83	.8212
20 üzeri	147	3.02	.9441

Çizelge 3.2.87. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkıya ilişkin iş doyum düzeyleri 2.61 – 3.02 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.88. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.88. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	4.212	2.106	2.690	.070
Gruplar içi	308	241.156	.783		
Toplam	310	245.368			

\*p> 0.05

p değeri 0.05 'ten büyük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir.

### 3.2.7.4. Sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkıya ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkıya ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.89.da gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.89. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri**

<b>Gruplar</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Ss</b>
Eğitim ens/yüksekokulu	138	2.89	.9090
2+2 Lisans tamamlama	112	3.02	.5040
Eğitim fakültesi	50	2.64	.7725
Diğer fakülteler	11	3.13	.8243

Çizelge 3.2.89. da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkıya ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeyleri 2.64– 3.13 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.90. da verilmiştir.

**Çizelge 3.2.90. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

<b>Varyans Kaynağı</b>	<b>Sd</b>	<b>KT</b>	<b>KO</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Gruplar arası	3	5.412	1.804	2.308	.077
Gruplar içi	307	239.956	.782		
Toplam	310	245.368			

\*p>0.05

p değeri 0.05' ten büyük olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur.

### **3.2.7.5. Sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkıya ilişkin medeni durumuna göre iş doyumları**

Sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkıya ilişkin medeni durumuna göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.91. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri**

<b>Gruplar</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Ss</b>
Evli	282	2.92	.8751
Bekar	16	2.50	.8886
Dul	13	3.06	1.1269

Çizelge 3.2.91. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin toplumsal katkıya ilişkin medeni duruma göre iş doyum düzeyleri 2.50– 3.06 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.92.de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.92. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Toplumsal Katkıya İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	3.091	1.546	1.965	.142
Gruplar içi	308	242.276	.787		
Toplam	310	245.368			

\*p>0.05

p değeri 0.05 ‘ten büyük olduğu için ortalamalar arasında anlamlı bir fark yoktur.

### 3.2.8.İlköğretim Programına Göre

Sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programı boyutunda iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak Çizelge 3.2.93.de doyum düzeyleri gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.93. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “İlköğretim Programına” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel)**

	N	En Düşük	En Yüksek	$\bar{X}$	Ss
Deneklerin ortalama puanları	311	1.00	5.00	2.65	.8261

Çizelge 3.2.93.de görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 2.65 standart sapması ise .8261 olarak hesaplanmıştır. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin iş doyum düzeyleri “orta” düzeyde bulunmuştur.

Çizelge 3.2.94. de sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programı boyutunda iş doyum düzeylerine ilişkin puanlarının frekansları alınmıştır.



**Çizelge 3.2.94. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri**

	Frekans	%	İş Doyum Düzeyi
1.00 – 1.80	45	14.5	Çok düşük
1.81 – 2.60	102	32.8	Düşük
2.61 – 3.40	109	35.0	Orta
3.41 – 4.20	40	12.9	Yüksek
4.21 – 5.00	15	4.8	Çok yüksek
<b>Toplam</b>	<b>311</b>	<b>100</b>	

İlköğretim programı boyutunu oluşturan anket maddelerine ilişkin bulgular Çizelge 3.2.95.de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.95. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “İlköğretim programına” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Anket maddelerine göre)**

Soru no	Anket sorusu	N	$\bar{X}$	Sd	Doyum düzeyi
S:51	İlköğretim programındaki yeni değişiklikleri gerekli buluyorum.	310	3.29	2.6024	Orta
S:55	Yeni ilköğretim programlarını zorlanmadan kullanabiliyorum.	311	3.21	1.2109	Orta
S:50	Yeni ilköğretim programlarının uygulanmasından memnunum.	311	2.91	1.1577	Orta
S:54	Yeni ilköğretim programları öğrencilerdeki bireysel farklılıkları dikkate almaktadır	310	2.71	1.3030	Orta
S:53	Yeni ilköğretim programları mesleki gelişmeye katkı sağlamıştır.	310	2.63	1.2062	Orta
S:52	İlköğretim programındaki yeni değişiklikler sınıf öğretmenliği yapmayı kolaylaştırmaktadır	311	2.55	1.2984	Düşük
S:57	Yeni ilköğretim programı uygulamak için ihtiyaç duyduğum materyallere kolaylıkla ulaşabiliyorum	311	2.29	1.1678	Düşük
S:56	Sınıf öğretmenlerine yeni ilköğretim programı ile ilgili yeterli rehberlik yapılmıştır.	311	1.73	1.0729	Çok düşük

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, 2005-2006 öğretim yılında yeni şekliyle uygulanmaya başlayan ilköğretim programı boyutunda, anket maddelerine göre incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin “Sınıf öğretmenlerine yeni ilköğretim programı ile ilgili yeterli rehberlik yapılmıştır” maddesine “çok düşük düzeyde iş doyumunu” puanı verdikleri görülmektedir. Sınıf öğretmenleri yeni ilköğretim programı ile ilgili kendilerine yeterli rehberlik yapılmadığını düşünmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin algıları bireysel özellikleri açısından da incelenmiştir.

### 3.2.8.1. Sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin cinsiyete göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programı boyutundaki iş doyum puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için t testi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.96.da gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.96. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Erkek	158	2.66	.9415	.035	.972
Kadın	153	2.66	.7924		

\*p>0,05

Çizelge 3.2.96.da görüldüğü gibi p değeri 0.05'den büyük olduğu için kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ilköğretim programı boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### 3.2.8.2.Sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin yaşa göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin yaşa göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelgeler 3.2.97. ve 3.2.98. de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.97. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
21-30 arası	6	3.43	.8970
31-40 arası	141	2.60	.6963
41-50 arası	141	2.66	.8507
50 üzeri	23	2.92	1.5904

Çizelge 3.2.97. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin yaşa göre iş doyum düzeyleri 2.60 – 3.43 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.98. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.98. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	5.716	1.905	2.556	.055
Gruplar içi	307	228.876	.746		
Toplam	310	234.592			

\*p>0.05

p değeri 0.05 ‘ten büyük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir.

### 3.2.8.3. Sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin kıdeme göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin kıdeme göre iş doyum düzeylerini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.99. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
1-10 yıl	17	2.98	.7459
11-19 yıl	147	2.59	.7434
20 üzeri	147	2.70	.9868

Çizelge 3.2.99. da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin iş doyum düzeyleri 2.59 –2.98 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.100. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.100. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	2.842	1.421	1.888	.153
Gruplar içi	308	231.750	.752		
Toplam	310	234.592			

\*p> 0.05

p değeri 0.05 'ten büyük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir.

#### 3.2.8.4. Sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.101. de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.101. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri**

<b>Gruplar</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Ss</b>
Eğitim ens/yüksekokulu	138	2.61	.8579
2+2 Lisans tamamlama	112	2.69	.9575
Eğitim fakültesi	50	2.68	.7171
Diğer fakülteler	11	2.93	.7445

Çizelge 3.2.101.de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeyleri 2.61 –2.93 arasında bir dağılım göstermektedir.Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.102.de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.102. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

<b>Varyans Kaynağı</b>	<b>Sd</b>	<b>KT</b>	<b>KO</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Gruplar arası	3	1.249	.416	.548	.650
Gruplar içi	307	233.343	.760		
Toplam	310	234.592			

\*p>0.05

p değeri 0.05' ten büyük olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur.

### 3.2.8.5. Sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin medeni durumuna göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin medeni durumuna göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.103. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
Evli	282	2.68	.8624
Bekar	16	2.75	.8797
Dul	13	2.20	.9568

Çizelge 3.2.103. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin medeni duruma göre iş doyum düzeyleri 2.20–2.75 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.104. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.104. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Programına İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	3.025	1.512	2.012	.136
Gruplar içi	308	231.567	.752		
Toplam	310	234.592			

\*p>0.05

p değeri 0.05 ‘ten büyük olduğu için ortalamalar arasında anlamlı bir fark yoktur.

### 3.2.9. Yönetime Göre

Sınıf öğretmenlerinin yönetim boyutunda iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak Çizelge 3.2.105. de doyum düzeyleri gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.105. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Yönetime” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel)**

	N	En Düşük	En Yüksek	$\bar{X}$	Ss
Deneklerin ortalama puanları	311	1.00	5.00	3.13	.8776

Çizelge 3.2.105.de görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 3.13 standart sapması ise .8776 olarak hesaplanmıştır. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin iş doyum düzeyleri “orta” düzeyde bulunmuştur.

Çizelge 3.2.106. da sınıf öğretmenlerinin yönetim boyutunda iş doyum düzeylerine ilişkin puanlarının frekansları alınmıştır.

**Çizelge 3.2.106. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri**

	Frekans	%	İş Doyum Düzeyi
1.00 – 1.80	24	7.7	Çok düşük
1.81 – 2.60	55	17.7	Düşük
2.61 – 3.40	123	39.5	Orta
3.41 – 4.20	74	23.8	Yüksek
4.21 – 5.00	35	11.3	Çok yüksek
Toplam	311	100	

Çizelge 3.2.106. da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin yüzde 39.5’i yönetim boyutunda orta düzeyde iş doyum puanları vermişlerdir. Ancak bu çok yüksek bir frekans sayılmayabilir. Yüksek ve düşük düzeyde iş doyum puanı veren öğretmenlerin sayısı da az değildir. Bu sonuçlar farklı okullarda çalışan öğretmenlerin farklı yöneticilerle çalışıyor olmalarıyla açıklanabilir. Yönetim boyutu yöneticilerin tutumuyla yakından ilgili olduğu için bazı öğretmenler yüksek, bazıları orta, bazıları düşük iş doyum puanları vermiş olabilirler.

Şahin (1999) araştırmasında yönetim boyutunda sınıf öğretmenlerini “kısmen doyumlu” bulmuştur. Ancak Günbayı (1999) sınıf öğretmenlerini yönetim ve denetim biçimi boyutunda “çok yüksek” doyumlu bulmuştur.

Yönetim boyutunu oluşturan anket maddelerine ilişkin bulgular Çizelge 3.2.107.de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.107. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Yönetime” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Anket maddelerine göre)**

Soru no	Anket sorusu	N	$\bar{X}$	Sd	Doyum düzeyi
S:72	Yönetim özlük haklarıma değer vermektedir.	310	3.74	1.0214	Yüksek
S:61	Yönetimle çekinmeden konuşabilirim	311	3.71	1.2009	Yüksek
S:71	Yönetim okuldaki sorumluluklarımızı açık ve net olarak belirlemiştir	310	3.70	.9592	Yüksek
S:70	Yönetim okuldaki görevlerimi açık ve net olarak belirlemiştir.	311	3.70	.9718	Yüksek
S:73	Yönetim özlük haklarımı korumaktadır	309	3.69	1.0620	Yüksek
S:79	Yönetim sınıfımla ilgili çalışmalarında beni destekler	309	3.44	1.1431	Yüksek
S:78	Yönetim okulla ilgili yapmak istediğim faaliyetlerde beni destekler.	310	3.43	1.1266	Yüksek
S:80	Yönetim ihtiyaç duyduğum araç gereci sağlamak için çaba harcar.	311	3.34	1.1784	Orta
S:62	Yönetimin bilgi ve becerileri yeterlidir	311	3.28	1.1667	Orta
S:64	Yönetim eğitime ilişkin sorunları bizimle tartışmaktadır	311	3.12	1.2262	Orta
S:68	Yönetim komisyonlarda sınıf öğretmeninin adil temsil edilmesine özen göstermektedir	311	3.10	1.2084	Orta
S:65	Yönetim okula ilişkin sorunları bizimle tartışmaktadır	310	3.10	1.2226	Orta
S:76	Yönetim eğitim ve öğretimden anlamaktadır.	310	3.06	1.2690	Orta
S:67	Yönetim görev dağılımını adaletli yapmaktadır	305	3.01	1.2694	Orta
S:60	Yönetim çalışmalarımı kolaylaştırır.	310	2.99	1.1783	Orta
S:69	Yönetim okulda uyulması gereken kuralları fikrimizi alarak belirler.	310	2.99	1.2515	Orta
S:59	Yönetimin liderlik davranışları mesleki gelişimimi olumlu etkiler	311	2.91	1.1873	Orta
S:66	Yönetim, kararları bizim katılımımızla almaktadır	308	2.90	1.2138	Orta
S:74	Yönetim yaptığım katkıları takdir eder	310	2.87	1.3147	Orta
S:58	Yönetim sorunlarımla yakından ilgilenir	309	2.86	1.2287	Orta
S:63	Yönetim eleştiriye açıktır.	311	2.82	1.3108	Orta
S:77	Yönetim gerektiğinde beni yüceltir.	305	2.78	1.2517	Orta
S:75	Yönetim hakkımda doldurduğu sicillere ilişkin bilgi verir	308	1.82	1.3021	Düşük

Sınıf öğretmenleri yönetimle ilgili “Yönetim hakkımda doldurduğu sicillere ilişkin bilgi verir” maddesine düşük iş doyum puanları vermişlerdir. Bunun nedeni öğretmenleri sicillerinin gizli tutulması olabilir.

Sınıf öğretmenlerinin yönetim boyutundaki iş doyum düzeylerinin öğretmenlerin bireysel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği ayrı ayrı incelenmiştir.

### 3.2.9.1. Sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin cinsiyete göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin yönetim boyutundaki iş doyum puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için t testi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.108.de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.108. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Erkek	158	3.21	.9693	1.495	.136
Kadın	153	3.06	.7675		

\*p>0.05

Çizelge 3.2.108.de görüldüğü gibi p değeri 0.05'den büyük olduğu için kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yönetim boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### 3.2.9.2. Sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin yaşa göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin yaşa göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelgeler 3.2.109. ve 3.2.110.da gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.109. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
21-30 arası	6	3.05	.6917
31-40 arası	141	3.01	.7849
41-50 arası	141	3.25	.8949
50 üzeri	23	3.20	1.2367

Çizelge 3.2.109.da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin yaşa göre iş doyum düzeyleri 3.01 – 3.25 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.110. da verilmiştir.



**Çizelge3.2.110. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	4.362	1.454	1.904	.129
Gruplar içi	307	234.408	.764		
Toplam	310	238.770			

\*p>0.05

p değeri 0.05 ‘ten büyük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir.

### 3.2.9.3. Sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin kıdeme göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin kıdeme göre iş doyum düzeylerini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge3.2.111. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
1-10 yıl	17	2.99	.8372
11-19 yıl	147	3.09	.7978
20 üzeri	147	3.20	.9559

Çizelge 3.2.111. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin iş doyum düzeyleri 2.99 – 3.20 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.112. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.112. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	1.219	.610	.790	.455
Gruplar içi	308	237.550	.771		
Toplam	310	238.770			

\*p> 0.05

p değeri 0.05 ‘ten büyük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir.

### 3.2.9.4.Sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.113.de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.113. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	X	Ss
Eğitim ens/yüksekokulu	138	3.31	.9382
2+2 Lisans tamamlama	112	2.99	.8249
Eğitim fakültesi	50	2.94	.7684
Diğer fakülteler	11	3.22	.7092

Çizelge 3.2.113.de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeyleri 2.94 – 3.31 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.114.de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.114. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	8.681	2.894	3.861	.010
Gruplar içi	307	230.089	.749		
Toplam	310	238.770			

\*p<0.05

p değeri 0.05 'ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonuçlar Çizelge 3.2.115. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.115. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi)**

Gruplar	Eğitim ens/yüksekokulu	2+2Lisans tamamlama	Eğitim fakültesi	Diğer fakülteler
Eğitim ens /yüksekokulu		*	*	
2+2 Lisans tamamlama	*			
Eğitim fakültesi	*			
Diğer fakülteler				

Çizelge 3.2.115.de görüldüğü gibi Eğitim enstitüsü/ yüksek okulu mezunları ile Eğitim fakültesi mezunları ve 2+2 lisans tamamlama mezunları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Yönetim boyutunda Eğitim enstitüsü mezunları en doyumlu, 2+2 lisans tamamlama mezunları ikinci sırada doyumlu, Eğitim fakültesi mezunları ise bu boyutta en az doyumlu gruptur. Bu bulguya göre yönetim boyutunda eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunu düşmektedir. Ulaşılan kaynaklarda genel olarak bireyin eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunun düştüğü görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin de yönetim boyutunda iş doyumlarının eğitim düzeyi yükseldikçe düşmesi genel bulgularla benzerlik göstermektedir. Bu da bireylerin eğitim düzeylerinin yükseldikçe beklentilerinin de yükselmesi ile açıklanabilir.

### **3.2.9.5. Sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin medeni durumuna göre iş doyumları**

Sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin medeni durumuna göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge3.2.116. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
Evli	282	3.15	.8864
Bekar	16	2.89	.7537
Dul	13	3.01	.8275

Çizelge 3.2.116.da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin medeni duruma göre iş doyum düzeyleri 2.89 – 3.15 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.117.de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.117. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	1.257	.628	.815	.444
Gruplar içi	308	237.513	.771		
Toplam	310	238.770			

\*p>0.05

p değeri 0.05 ‘ten büyük olduğu için ortalamalar arasında anlamlı bir fark yoktur.

### 3.2.10. Okul Rehberlik Hizmetlerine Göre

Sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetleri boyutunda iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak Çizelge 3.2.119. da doyum düzeyleri gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.118. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “Okul Rehberlik Hizmetlerine” İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel)**

	N	En Düşük	En Yüksek	$\bar{X}$	Ss
Deneklerin ortalama puanları	311	1.00	5.00	2.34	1.1676

Çizelge 3.2.118.de görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 2.34 standart sapması ise 1.1676 olarak hesaplanmıştır. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin iş doyum düzeyleri “düşük” düzeyde bulunmuştur.

Çizelge 3.2.1119.da sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetleri boyutunda iş doyum düzeylerine ilişkin puanlarının frekansları alınmıştır.

**Çizelge 3.2.119. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri**

	Frekans	%	İş Doyum Düzeyi
1.00 – 1.80	131	42.1	Çok düşük
1.81 – 2.60	58	18.6	Düşük
2.61 – 3.40	57	18.6	Orta
3.41 – 4.20	50	16.1	Yüksek
4.21 – 5.00	15	4.8	Çok yüksek
<b>Toplam</b>	<b>311</b>	<b>100</b>	

Denizli ilinde çalışan sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin genel iş doyumları düşük düzeyde bulunmuştur. Ancak Çizelge 3.2.119.da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin çoğunluğu bu boyutta çok düşük iş doyum puanları vermişlerdir. İlköğretim okullarının çoğunda rehberlik uzmanının olmaması bu sonucu doğurmuş olabilir.

Okul rehberlik hizmetleri boyutunu oluşturan anket maddelerine ilişkin bulgular Çizelge 3.2.120.de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.120. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin “ Okul Rehberlik Hizmetlerine” İlişkin İş Doyum Düzeyleri**

Soru no	Anket sorusu				Doyum düzeyi
		N	$\bar{X}$	Sd	
S:81	Okulumda rehber öğretmen bana rehberlik hizmeti sunmaktadır.	310	2.64	1.4651	Orta
S:83	Rehberlik hizmetleri benim işimi kolaylaştırmaktadır.	311	2.53	1.3883	Düşük
S:90	Okulumdaki rehber öğretmen alanında yeterlidir.	311	2.51	1.4161	Düşük
S:86	Rehberlik hizmetleri öğrencilerimin sorunlarını çözmelerine yardımcı olmaktadır.	310	2.45	1.3473	Düşük
S:88	Psikolojik danışma ve rehberlik tekniklerinin uygulanması eğitim öğretimde karşılaştığım problemleri çözmemde yardımcı olmaktadır.	310	2.42	1.3434	Düşük
S:82	Çalıştığım okulda öğrencilerime sunulan rehberlik hizmetleri yeterlidir	311	2.33	1.3523	Düşük
S:84	İhtiyaç duyduğum her an rehberlik hizmeti alabilmekteyim	309	2.20	1.3613	Düşük
S:85	Öğrencilerim her an rehberlik hizmeti alabilmektedirler	309	2.17	1.3650	Düşük
S:89	Okulda sunulan rehberlik hizmetleri iş doyumumu olumlu etkilemektedir	309	2.16	1.2884	Düşük
S:87	Öğrencilerime psikolojik danışma ve rehberlik teknikleri(test,anket,sosyometri) uygulanmaktadır.	310	2.05	1.3108	Düşük

Sınıf öğretmenleri okul rehberlik hizmetleri ile ilgili maddelere “Okulumda rehber öğretmen bana rehberlik hizmeti sunmaktadır” maddesi dışında “düşük” iş doyum puanları vermişlerdir.

Sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri bireysel özellikleri açısından ayrı ayrı incelenmiştir.

### 3.2.10.1. Sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin cinsiyete göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetleri boyutundaki iş doyum puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için t testi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.121. de gösterilmiştir.

**Çizelge 3.2.121. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri**

<b>Gruplar</b>	<b>N</b>	$\bar{X}$	<b>Ss</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Erkek	158	2.38	1.2083	.708	.480
Kadın	153	2.29	1.1260		

\*p>0.05

Çizelge 3.2.121. de görüldüğü gibi p değeri 0.05’den büyük olduğu için kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri okul rehberlik hizmetleri boyutunda anlamlı bir fark göstermemektedir.

### 3.2.10.2. Sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin yaşa göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin yaşa göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.122. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
21-30 arası	6	2.11	1.2906
31-40 arası	141	2.06	1.0997
41-50 arası	141	2.64	1.1433
50 üzeri	23	2.23	1.3111

Çizelge 3.2.122. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin yaşa göre iş doyum düzeyleri 2.06 – 2.64 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar çizelge 3.2.123. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.123. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	24.160	8.053	6.205	.000
Gruplar içi	307	398.463	1.298		
Toplam	310	422.623			

\*p<0.05

p değeri 0.05 'ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonuçlar aşağıdaki Çizelge 3.2.124.de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.124. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi)**

Gruplar	21-30	31-40	41-50	50 üzeri
21-30				
31-40			*	
41-50		*		
50 üzeri				

Çizelge 3.2.124.te görüldüğü gibi 31-40 ve 41-50 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri rehberlik hizmetleri boyutunda farklılık göstermektedir. 41-50 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin rehberlik boyutundaki iş

doyum düzeyi 31-40 yaş arasındakilerden daha yüksektir. Rehberlik hizmetlerinin önemi ve gereği son yıllarda önem kazandığından daha genç yaşta sınıf öğretmenleri rehberlik hizmetlerini daha gerekli görüyor ve yetersiz buluyor olabilirler.

### 3.2.10.3. Sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin kıdeme göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin kıdeme göre iş doyum düzeylerini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.125. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
1-10 yıl	17	1.97	1.0568
11-19 yıl	147	2.11	1.1230
20 üzeri	147	2.61	1.1705

Çizelge 3.2.125.de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin iş doyum düzeyleri 1.97 – 2.61 arasında bir dağılım göstermektedir. Ortalama bir dağılım olarak görünen bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.126. da verilmiştir.

**Çizelge 3.2.126. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	20.593	10.296	7.888	.000
Gruplar içi	308	402.030	1.305		
Toplam	310	422.623			

\*p<0.05

p değeri 0.05'ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonuçlar Çizelge 3.2.127.de verilmiştir.



**Çizelge 3.2.127. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi)**

Gruplar	1-10 yıl	11-19 yıl	20 üzeri
1-10 yıl			
11-19 yıl			*
20 üzeri		*	

Çizelge 3.2.127. de görüldüğü gibi 11-19 yıl ve 20 yıl üzeri gruplar arasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark 20 yıldan fazla kıdeme sahip olanların rehberlik hizmetine ilişkin iş doyum düzeyinin 11-19 yıl arasındakilere oranla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, kıdemi daha yüksek olan sınıf öğretmenlerinin mesleki tecrübelerine güvenerek rehberlik hizmetlerine, daha az kıdeme sahip öğretmenler kadar ihtiyaç duymuyor, verilen hizmetleri yeterli görüyor olabilirler şeklinde yorumlanabilir.

#### **3.2.10.4. Sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyumları**

Sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin eğitim durumuna göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.128. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	X	Ss
Eğitim ens/yüksekokulu	138	2.50	1.2299
2+2 Lisans tamamlama	112	2.26	1.1343
Eğitim fakültesi	50	2.09	1.0731
Diğer fakülteler	11	2.21	.9141

Çizelge 3.2.128.de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeyleri 2.09 – 2.50 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.129.da verilmiştir.

**Çizelge 3.2.129. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	7.786	2.595	1.921	.126
Gruplar içi	307	414.837	1.351		
Toplam	310	422.623			

\*p>0.05

p değeri 0.05 ‘ten büyük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir.

### 3.2.10..5. Sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin medeni durumuna göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin medeni durumuna göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 3.2.130. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri**

Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss
Evli	282	2.40	1.1765
Bekar	16	1.76	.9790
Dul	13	1.69	.7794

Çizelge 3.2.130.da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin rehberlik hizmetlerine ilişkin medeni duruma göre iş doyum düzeyleri 1.69 – 2.40 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.2.131. de verilmiştir.

**Çizelge 3.2.131. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)**

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	12.016	6.008	4.507	.012
Gruplar içi	308	410.606	1.333		
Toplam	310	422.623			

\*p<0.05

p değeri 0.05 'ten küçük olduğu için ortalamalar arasında anlamlı bir fark görünmektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey HSD testi yapılmıştır ancak yapılan Tukey HSD testinde gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

### 3.3.TARTIŞMA

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri “orta” düzeyde bulunmuştur. Bu bulgu Demir’in (2001) araştırmasında yer alan “sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri “*ne tatmin edici, ne değil*” bulgusuyla ve Şahin’in (1999) araştırmasında yer alan “sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ‘kısmen’ düzeyindedir” bulgusuyla paralellik göstermektedir.

Araştırmamızda sınıf öğretmenlerinin iş doyum ücret boyutunda “*çok düşük iş doyumunu*” düzeyinde bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumuyla ilgili yapılmış ulaşılan araştırmaların tümünde öğretmenlerin ücret boyutundaki iş doyum düzeylerinin “*düşük*” düzeyde olduğu görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin en yüksek iş doyum puanlarını “insan ilişkileri” boyutunda verdikleri ve bu boyutta “*yüksek iş doyumunu*” düzeyinde oldukları saptanmıştır. Günbayı (1999) bu konuyla ilgili araştırmasında işin niteliği açısından sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun “*yüksek*” olduğunu belirtmiştir. Şahin(1999) bireyler arası ilişkiler boyutunda sınıf öğretmenlerini “doyumlu” bulmuştur.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin yeni ilköğretim programıyla ilgili “orta” düzeyde iş doyumunu sahip oldukları saptanmıştır. Bu konuyla ilgili ulaşılan araştırmalarda ilköğretim programı ile ilgili bir bulguya rastlanamamıştır.

Bu araştırmanın bulgularına göre sınıf öğretmenlerinin yaşı ve kıdemi yükseldikçe iş doyum düzeylerinin de yükseldiği saptanmıştır. Araştırmalar genel olarak yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını göstermektedir. Herzberg ve arkadaşlarının yaptığı bir incelemede yaş ile doyum arasında “U” harfi şeklinde bir ilişki bulunmuştur. İnsanların işe ilk başladıkları yıllarda iş doyumunu düzeyi yüksek olmakta, daha sonraki yıllarda bu düzey alçalmakta ve sonra tekrar yükselmeye

başlamaktadır(Baysal 1981:193). Bu değişkenin kıdemle birlikte iş doyumunu etkilediği ileri sürülebilir (aktaran Erdem, 2005:127).

Bu araştırmaya göre sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Fakülte mezunları, yüksek okul ve eğitim enstitüsü mezunlarına göre daha düşük iş doyumuna sahiptir. Bu konuyla ilgili ulaşılan kaynaklarda eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyum düzeyinin düştüğü görülmüştür.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularına göre ulaşılan sonuçlara, ve bu sonuçlara dayanarak yapılan önerilere yer verilmiştir.

### SONUÇLAR

1) Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri “*orta*” düzeyde bulunmuştur.

2) Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlere ilişkin iş doyum düzeyleri;

- a) İşin niteliğine göre “*yüksek iş doyum*” düzeyinde,
- b) Ücrete göre “*çok düşük iş doyum*” düzeyinde,
- c) Özlük haklarına göre “*orta iş doyum*” düzeyinde,
- d) Denetime göre “*çok düşük iş doyum*” düzeyinde,
- e) Çalışma şartlarına göre “*orta iş doyum*” düzeyinde,
- f) İnsan ilişkilerine göre “*yüksek iş doyum*” düzeyinde,
- g) Toplumsal katkıya göre “*orta iş doyum*” düzeyinde,
- h) İlköğretim programına göre “*orta iş doyum*” düzeyinde,
- ı) Yönetime göre “*orta iş doyum*” düzeyinde,
- i) Rehberlik hizmetlerine göre “*düşük iş doyum*” düzeyinde saptanmıştır.

Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri en fazla iş doyum puanını “insan ilişkileri” konusunda, en düşük iş doyum puanının “ücret” boyutunda vermişlerdir.

3) Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen bireysel özelliklerine göre iş doyum düzeyleri:

a) Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri *cinsiyetlerine* göre anlamlı bir fark göstermemektedir.

b) Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri *yaşa* göre incelendiğinde 41-50 yaş grubunun 31-40 yaş grubuna göre daha doyumlu olduğu saptanmıştır.

c) Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri *kıdeme* göre incelendiğinde 20 yılın üzerinde kıdeme sahip olan öğretmenlerin 11-19 yıl kıdeme sahip olanlardan daha doyumlu olduğu saptanmıştır.

d) Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri *eğitim düzeyine* göre incelendiğinde Eğitim enstitüsü yada yüksekokulundan mezun olan sınıf öğretmenleri, eğitim fakültesi mezunlarından daha doyumludur.

e) Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri *medeni durumlarına* göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

4) Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen *işin niteliğine* ilişkin iş doyum düzeyleri;

a) Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

b) Yaşa göre 41-50 yaş, 31-40 yaşa göre daha doyumludur.

c) Kıdeme göre 20 yıl üzeri, 11-19 yıla göre daha doyumludur.

d) Eğitim düzeyine göre diğer fakülte mezunlarının iş doyum düzeyleri eğitim fakültesi ve 2+2 lisans tamamlama mezunlarından daha doyumludur.

e) Medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

5) Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen *ücrete* ilişkin iş doyum düzeyleri;

a) Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

b) Yaşa göre 50 yaş üzeri , 31-40 ve 41-50 yaşa göre daha doyumludur.

c) Kıdeme göre 20 yıl üzeri, 11-19 yıla göre daha doyumludur.

d) Eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

e) Medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

6) Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen *özlük haklarına* ilişkin iş doyum düzeyleri bireysel özelliklere göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

7) Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen *denetime* ilişkin iş doyum düzeyleri;

- a) Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- b) Yaşa göre, 50 yaş üzeri , 31-40 yaşa göre ve 41-50 yaş 31-40 yaşa göre daha doyumludur.
- c) Kıdeme göre 20 yıl üzeri, 11-19 yıla göre daha doyumludur.
- d) Eğitim düzeyine göre eğitim enstitüsü veya yüksekokulu mezunları, eğitim fakültesi mezunlarına göre daha doyumludur..
- e) Medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- 8) Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen *çalışma şartlarına* ilişkin iş doyum düzeyleri bireysel özelliklere göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir.
- 9) Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen *insan ilişkilerine* ilişkin iş doyum düzeyleri bireysel özelliklere göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir.
- 10) Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen *toplumsal katkıya* ilişkin iş doyum düzeyleri bireysel özelliklere göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir.
- 11) Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen *ilköğretim programına* ilişkin iş doyum düzeyleri bireysel özelliklere göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir.
- 12) Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen *yönetime* ilişkin iş doyum düzeyleri bireysel özelliklere göre cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum açısından anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Ancak mezun oldukları okullara göre yönetime ilişkin iş doyum düzeyleri, Eğitim enstitüsü/ yüksek okulu mezunları ile Eğitim fakültesi mezunları ve 2+2 lisans tamamlama mezunları arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yönetim boyutunda Eğitim enstitüsü mezunları en doyumlu, 2+2 lisans tamamlama mezunları ikinci sırada doyumlu, Eğitim fakültesi mezunları ise bu boyutta en az doyumlu gruptur.
- 13) Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen *rehberlik hizmetlerine* ilişkin iş doyum düzeyleri bireysel özelliklere göre

cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum açısından anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Yaşa göre 41-50 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin rehberlik hizmetlerine ilişkin iş doyum düzeyleri 31-40 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinden daha yüksektir. Kıdeme göre 20 yıl üzeri 11-19 yıla göre rehberlik hizmetleri boyutunda daha doyumludur.

## **ÖNERİLER**

Araştırma bulgularına göre uygulamaya ve yeni araştırmalara yönelik şu öneriler yapılabilir:

### **Uygulayıcılar İçin Öneriler**

- 1) Sınıf öğretmenleri ücret boyutunda “çok düşük iş doyumunu” puanı vermişlerdir. Sınıf öğretmenlerinin ücretlerinde daha adil bir ücretlendirmeye gidilebilir.
- 2) Sınıf öğretmenleri, işin niteliği boyutunda “işimi nasıl yapacağım konusunda bana sağlanan özgürlükler yeterlidir” maddesine düşük puan vermişlerdir. İlköğretim programları hazırlanırken çevre şartlarına uyum sağlamak açısından öğretmene özgürlük ve esneklik payı bırakılabilir.
- 3) Sınıf öğretmenleri özlük hakları boyutunda yer alan “sınıf öğretmenliğinde yükselme olanağı vardır” maddesine düşük puan vermişlerdir. Öğretmenlerin yüksek lisans ve doktora programlarına özendirilmesi ve kariyer basamaklarının, eğitim düzeyine göre geliştirilmesi önerilebilir.
- 4) Sınıf öğretmenleri araştırmanın denetim boyutunda denetleyicilerle ilgili sorularda “çok düşük iş doyumunu” puanları vermişlerdir. Müfettişler geleneksel denetleyici tavırlarını bırakarak, eleştiriden çok yapıcı ve rehberlik edici bir yaklaşımda bulunabilirler. Ayrıca denetmenler de denetlemelerinde eşit ve tutarlı davranabilirler.
- 5) Araştırmanın çalışma koşulları boyutunda sınıf öğretmenlerinin okullarında oyun, spor ve dinlenme olanaklarını yetersiz buldukları saptanmıştır. İlköğretim okullarında sınıf öğretmenlerini de yararlanabileceği oyun, spor ve dinlenme olanakları sunulabilir.



6) Sınıf öğretmenleri “sınıf öğretmenliğinin toplumsal statüsü yüksektir” maddesine düşük iş doyum puanı vermişlerdir. Sınıf öğretmenlerinin toplumsal statüsünün artırılması için öğretmenlerin yaşam standardının yükseltilmesi ve hizmet içi eğitimlerin artırılarak sınıf öğretmenlerinin sürekli geliştirilmesi önerilebilir.

7) Sınıf öğretmenleri 2005-2006 eğitim öğretim yılında yürürlüğe giren ilköğretim programı ile ilgili “yeni ilköğretim programı ile ilgili yeterli rehberlik yapılmıştır” maddesine “düşük iş doyumunu” puanı vermişlerdir. Yeni ilköğretim programının uygulanması için rehberliğe ihtiyaç duyan öğretmenlere hizmet içi eğitimlerle program hakkında rehberlik yapılmalıdır.

8) Okul yöneticileri okulla ilgili kararları alırken sınıf öğretmenlerinin karara katılımını sağlayabilirler. Sınıf öğretmenlerini gerektiğinde yüceltmek ve yaptıkları katkıları takdir etmek, öğretmenlerin iş doyumunu artırarak eğitimin kalitesini yükseltebilir.

9) Araştırma bulgularına göre sınıf öğretmenleri ilköğretim okullarındaki rehberlik hizmetleri boyutunda “düşük iş doyumunu” düzeyinde görünmektedir. İlköğretim okullarındaki rehberlik uzmanı kadroları artırılarak her okula bir rehberlik uzmanı sağlanmalıdır.

### **Araştırmacılar İçin Öneriler**

1) Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen örgütsel faktörler ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu örgütsel faktörler kendi başlarına ele alınarak sınıf öğretmenlerinin iş doyumuna etkileri araştırılabilir. Örneğin yönetim ve sınıf öğretmenleri ya da yükselme olanakları ve sınıf öğretmenleri birer araştırma konusu yapılabilir.

2) 2005-2006 eğitim öğretim yılında yürürlüğe giren yeni ilköğretim programının uygulanması ve öğretmenlerin bu program hakkındaki algıları araştırılabilir.

3) Eğitim fakültesi dışındaki fakültelerden mezun olarak sınıf öğretmenliği yapan sınıf öğretmenlerinin bu meslekle ilgili beklentileri, bu beklentilerinin karşılanma düzeyi ve iş doyumları araştırılabilir.

## KAYNAKLAR

- Açıkalın, A.(1998). *Toplumsal Kurumsal Ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Açıkgöz K.(1994). *Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları*, Kanyılmaz Matbaa, İzmir.
- Akçamete G, vd, (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu Ve Kişilik*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Alıç M. (1996). İnsan İlişkileri Yaklaşımının Eğitime Etkileri, *Eğitim Yönetimi*, Yıl:2, sayı:2 s.173-181.
- Alkan C.(1979). *Eğitim Ortamları*, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını, Ankara.
- Alpaslan İ. (1993). *Okullarda Gözlem*, Hat Matbacılık, Erzurum.
- Aydın M. (1993). *Çağdaş Eğitim Denetimi*, PEGEM Yayıncılık, Ankara.
- Aydın M.(1994). *Eğitim Yönetimi*, Hatiboğlu Yayınevi,Ankara.
- Aytaç, S. (2003) .Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım:Örgütsel Sağlık <http://www.ısgucdergi.org> (11.12.2005)
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu* (Basılmamış Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı A.(1995). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem Teknik ve İlkeler*, 72 TDFO Bilgisayar Yayıncılık,Ankara.
- Bartolome F. vd, (2001).*İş ve Yaşam Dengesi*, MESS Yayınları, İstanbul. KESER, A.(2004). Çalışma Birey İlişkisi ve Çalışmanın Birey Yaşamındaki Yeri, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:6, Sayı:2 (Sözkonusu bilgiyi Keser Bartolome'den aktarmıştır).
- Başar H.(1999). *Sınıf Yönetimi*, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.
- Başaran İ.E.(1982). *Örgütsel Davranış*, A.Ü.E.F Yayınları No:108, Ankara.
- Başaran İ. E.(1992) *Yönetim*, Gül Yayınevi, Ankara.
- Başaran İ.E. (1994). *Türkiye Eğitim Sistemi*, Yargıcı Matbaası, Ankara.
- Başaran İ. E. (1996). *Türkiye Eğitim Sistemi*, Yargıcı Matbaası, Ankara.

- Baysal C. A. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*, Yalçın Ofset Matbaası, İstanbul. IŞIKHAN, V.(1993). *Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumları*.(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara (Sözkonusu bilgiyi Işıkhan Baysal'ın kitabından aktarmaktadır).
- Berry M. (1977). *Psychology at Work*. San Francisco: Mcgraw Hill Companies inc.  
KÖMÜRCÜOĞLU H.(2003). “Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt :5, Sayı:1(Sözkonusu bilgiyi Kömürcüoğlu Berry'den aktarmaktadır).
- Binbaşoğlu C. (1978). *Gelişim Psikolojisi*, Binbaşoğlu Yayınevi, Ankara.
- Bölüktepe, F.(1993). *Kamu Örgütlerinde İş Tatmini*(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Bursalıoğlu Z.(2000).*Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Bursalıoğlu Z.(1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış*, Pegem Yayını, Yayın No:9, Ankara.
- Cüceloğlu D. (1992). *İnsan ve Davranışı*, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Çelik V. (2000). *Okul Kültürü Ve Yönetimi*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Çelik, V. (1987). “*Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi.*”(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Davis K. (1982). *İşletmelerde İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*, Çev. Kemal Tosun, İstanbul: İstanbul Matbaası s: 83 GÜNBAYI, İ.(1999).*İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri* (Basılmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara (Sözkonusu bilgiyi Günbayı Davis'den aktarmaktadır).
- Demir E.(2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler Kapsamında Ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Ölçülmesi* ( Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirel Ö.(2000). *Planlamadan Uygulamaya Öğretme Sanatı*, Pegem, Ankara.
- Emmer E. T.(1991). *Once More With Feelling: Teacher Emotion and the Discipline and Management Functions*, Contemporary Education.Vol.62, Nr.3, s 167-173 den Hüseyin BAŞAR.(1999), *Sınıf Yönetimi*, Milli Eğitim Basımevi (Söz konusu bilgiyi Başar, Emmer'in kitabından aktarmaktadır).

- Erdem A.R.(2005). A Survey of Academic and Administrative Staff's Job Satisfaction: The Case of Pamukkale University, Faculty of Education ( Eğitim Fakültesinde Çalışan Akademik ve İdari Personelinin İş Doyumu: Eğitim Fakültesi Örneği), Eğitim Araştırmaları (Eurasian Journal of Educational research) Dergisi, Yıl:5, Sayı:21. Sayfa:126-137
- Eren E. (1989). *Yönetim Psikolojisi*, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, İstanbul.
- Güler Ş. (1979). Çağdaş Sanayide İşçi ve İşveren İlişkilerinin Sosyolojik Anlamı, *A.Ü.D.T.C.F. Yayını*, Ankara.
- Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri* (Basılmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Halis, M.(1998). *Toplam Kalite Uygulamalarında İç müşteri Tatminini Etkileyen Faktörler ve Bir Uygulama* (Basılmamış Doktora Tezi) Cumhuriyet Üniversitesi,Sivas.
- Işıkhhan, V.(1993). *Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumları*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İncir G. (1993). *Çalışma Yaşamının Geliştirilmesi: Bir Örnekçe*, 4. Ergonomi Kongresi, İzmir:Milli Produktivite Yayınları'ndan AKÇAMETE G, vd, (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu Ve Kişilik*, Ankara:Nobel Yayın Dağıtım (Sözkonusu bilgiyi Akçamete İncir'in kitabından aktarmaktadır).
- Kepçeoğlu M.(1996). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Özdemir Ofset Yayıncılık, Ankara:
- Keser, A.(2004). Çalışma Birey İlişkisi ve Çalışmanın Birey Yaşamındaki Yeri, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:6, Sayı:2.
- Kırılmaz, A.Y.vd,(2003) *İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Gurubunda Tükenmişlik Durumu* [http:// www.ilkogretim-online.org.tr](http://www.ilkogretim-online.org.tr). (10.01.2006)
- Kömürcüoğlu, H.(2003) "Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık" <http://www.1sgucdergi.org> (05.02.2006)
- Lawler E. E. (1973). *Motivation in Work Organizations*. Monterey, California: Brooks/ Cole. KÖMÜRCÜOĞLU H.(2003). "Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık", *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt :5, Sayı:1 (Sözkonusu bilgiyi Kömürcüoğlu Lawler'in kitabından aktarmaktadır).
- Locke E.A.(1976)" *The Natureand Causes of Job Satisfaction*". Handbook of Industrial and Organizational psychology.(Ed): M.Dunnette, Rand McNelly College Publishing Company 'den Işıkhhan, V. (1993). *Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumları*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.(Söz konusu bilgiyi Işıkhhan, Locke'den aktarmaktadır).

- Luthans F. (1992). *Organizational Behavior*, New York: Mc Graw- Hill s: 57 den  
GÜNBAI, İ. (1999). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri* (Basılmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara (Söz konusu bilgiyi Günbayı Luthans'ın kitabından aktarmaktadır).
- Maktalan, F.(1997). *İş Tatminini Etkileyen Faktörler ve Plastik Profil İşletmelerinde Uygulama*, ( Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- M.E.B.(2003) İlköğretim Kurumları Yönetmeliği *Resmi Gazete* Sayı:25212.
- M.E.B.(2004) *Tebliğler Dergisi*, Cilt:67, Sayı:2566.
- Özkan, R (2005).Birey Ve Toplum Gelişiminde Öğretmenlik Mesleğinin Önemi  
<http://Yayim.meb.gov.tr> ( 16.12.2005)
- Özsoy O.(2002). *Değişen Dünyada Meslek Seçimi: Geleceğin Meslekleri*, Hayat Yayınları, İstanbul.
- Sabuncuoğlu Z. vd, (1998) *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Alfa Basın Yayın Dağıtım s:195'den DEMİR E.(2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler Kapsamında Ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Ölçülmesi* ( Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara ( Söz konusu bilgiyi Demir, Sabuncuoğlu'nun kitabından aktarmaktadır).
- Sönmez V.(1994). *Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Suyünc, H.(1998). *İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden Eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri* ( Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Şahin, İ.(1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Uşun S.(2000). *Özel Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Varış F.(1996). *Eğitimde Program Geliştirme*, Alkım Kitapçılık Yayıncılık, Ankara.
- Yanar İ.(1997). *Eğitim Yönetimi*, Öğretmen Kitabevi, Demirci.
- Yılmaz, Y.(2005) *Hizmet Öncesi Eğitimlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri*, [www.ef.sakarya.edu.tr/dergi/efdergi](http://www.ef.sakarya.edu.tr/dergi/efdergi) sayı 7.pdf. (04.04.2006 )

**EKLER**

**EK-1**  
**Veri Toplama Aracı**

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırma ile sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespit edilmesi ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi hedeflenmektedir.

Bu amaçla hazırlanmış anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde kişisel bilgilerinize; ikinci bölümünde ise iş doyumunun ölçülmesine yönelik sorulara yer verilmiştir. Soruları içtenlikle cevaplamanız araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır.

Vereceğiniz bilgiler araştırmanın amacı dışında hiçbir amaç için kullanılmayacaktır. Bu nedenle ankete adınızı ve görev yaptığınız okulun adını yazmanıza gerek yoktur.

İlgi ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Pamukkale Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Filiz DEMİREL

### BÖLÜM I

S1. Cinsiyetiniz ?

- a- Erkek
- b- Kadın

S2. Yaşınız ?

- a- 21-30
- b- 31-40
- c- 41- 50
- d- 51-daha fazla

S3. Bu meslekteki kaçınıcı yılınız ?

- a- 1-10
- b- 11-19
- c- 20- daha fazla

S4. Eğitim durumunuz ?

- a-Öğretmen okulu/ lisesi
- b- Eğitim enstitüsü/ yüksekokulu
- c- 2+2 lisans tamamlama
- d- Eğitim fakültesi
- e-Fen-Edebiyat fakültesi
- f-Diğer fakülteler

S5. Medeni durumunuz ?

- a- Evli
- b- Bekar
- c-Dul



**BÖLÜM II**

Açıklama:

Size uygun gelen seçeneğin karşısına (X) işareti koyunuz

So ru No		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum
1	Sınıf öğretmenliği bana toplum içinde saygınlık kazandırır.					
2	Sınıf öğretmenliği sıkıcı ve tekdüze değildir.					
3	Sınıf öğretmenliği öğrencilerime kalıcı davranışlar kazandırmaktadır.					
4	Sınıf öğretmenliği niteliklerime uygun bir meslektir.					
5	Sınıf öğretmenliği başarabilme duygusu veren bir iştir.					
6	Sınıf öğretmenliği beni mutlu etmektedir					
7	Sınıf öğretmenliği yaratıcılığımı ortaya koymamı sağlamaktadır.					
8	İşimi nasıl yapacağım konusunda bana sağlanan özgürlükler yeterlidir.					
9	Okuldaki yetkilerim yeterlidir					
10	Maaşım geçinmeye yetmektedir.					
11	Hakettiğim maaşı almaktayım					
12	Bana sağlanan sosyal haklarım (hastalık, doğum, ölüm vb.) yeterlidir.					
13	Bana sağlanan sosyal yardımlar( konut, eş,çocuk vb.) yeterlidir.					
14	Sınıf öğretmenliği emekli ikramiyesi yeterlidir.					
15	Sınıf öğretmeni hak ettiği emekli maaşını almaktadır					
16	Yan ödemeler yeterlidir.					
17	Sınıf öğretmenliğinde yükselme olanağı vardır.					
18	Mesleğimde kendimi geliştirme imkanı sağlanmaktadır.					
19	Mesleğimde kendimi geliştirmem için verilen hizmet içi eğitimler yeterlidir					
20	Okulda özlük haklarım korunmaktadır.					
21	Sınıf öğretmenliğinin iş güvencesi vardır.					
22	İşten atılma korkusu yoktur					
23	Müfettişler denetimlerle sınıf öğretmenlerini geliştirir.					
24	Okul idaresi yaptığım çalışmalarını görmekte ve takdir etmektedir.					
25	Yapılan denetimler beni mesleki açıdan geliştirmektedir.					
26	Müfettişler denetimlerinde eşit ve tutarlı davranırlar					
27	Çalıştığım okul fiziki kapasite açısından yeterlidir.					
28	Sınıfım fiziki kapasite açısından yeterlidir.					
29	Okulum temizdir.					
30	Sınıfım temizdir.					
31	Çalıştığım okulun ısısı, ışığı, havalandırması uygundur.					

Soru No		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum
32	Sınıfımın ısısı, ışığı, havalandırması uygundur.					
33	Okulumuz araç gereç yönünden yeterlidir.					
34	Sınıfım araç gereç yönünden yeterlidir.					
35	Okulumuz spor, oyun, dinlenme imkanları sunmaktadır.					
36	Branş öğretmenleri ile iyi geçiniyorum.					
37	Diğer sınıf öğretmenleri ile iyi geçiniyorum.					
38	Yöneticilerle saygı ve güvene dayalı ilişkim var.					
39	Öğrencilerimle saygı ve güvene dayalı ilişkim var.					
40	Öğrenci velileriyle iletişimim saygı ve güvene dayalıdır.					
41	Meslektaşlarımla işbirliğine dayalı ilişkim vardır.					
42	Sınıf öğretmenliği toplumda önemli mesleklerden biri olarak kabul edilmektedir.					
43	Toplumun sınıf öğretmenlerine karşı saygısı yüksektir.					
44	Öğrenci velilerinin bana karşı saygısı yüksektir.					
45	Sınıf öğretmenliğinin toplumsal statüsü yüksektir.					
46	Çevre sınıf öğretmeninin katkısını anlamakta ve takdir etmektedir.					
47	Çevre mesleğimi yapmama yardım etmektedir.					
48	Toplumun sınıf öğretmeninden beklentisi yüksektir.					
49	Sınıf öğretmenliği toplumda güven duygusu uyandırır.					
50	Yeni ilköğretim programlarının uygulanmasından memnunum.					
51	İlköğretim programındaki yeni değişiklikleri gerekli buluyorum.					
52	İlköğretim programındaki yeni değişiklikler sınıf öğretmenliği yapmayı kolaylaştırmaktadır.					
53	Yeni ilköğretim programları mesleki gelişmeye katkı sağlamıştır.					
54	Yeni ilköğretim programları öğrencilerdeki bireysel farklılıkları dikkate almaktadır					
55	Yeni ilköğretim programlarını zorlanmadan kullanabiliyorum.					
56	Sınıf öğretmenlerine yeni ilköğretim programı ile ilgili yeterli rehberlik yapılmıştır.					
57	Yeni ilköğretim programı uygulamak için ihtiyaç duyduğum materyallere kolaylıkla ulaşabiliyorum.					
58	Yönetim sorunlarımla yakından ilgilenir.					
59	Yönetimin liderlik davranışları mesleki gelişimimi olumlu etkiler					
60	Yönetim çalışmalarımı kolaylaştırır.					

Soru No		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum
61	Yönetimle çekinmeden konuşabilirim					
62	Yönetimin bilgi ve becerileri yeterlidir					
63	Yönetim eleştiriye açıktır.					
64	Yönetim eğitime ilişkin sorunları bizimle tartışmaktadır.					
65	Yönetim okula ilişkin sorunları bizimle tartışmaktadır.					
66	Yönetim, kararları bizim katılımımızla almaktadır.					
67	Yönetim görev dağılımını adaletli yapmaktadır.					
68	Yönetim komisyonlarda sınıf öğretmeninin adil temsil edilmesine özen göstermektedir.					
69	Yönetim okulda uyulması gereken kuralları fikrimizi alarak belirler.					
70	Yönetim okuldaki görevlerimi açık ve net olarak belirlemiştir.					
71	Yönetim okuldaki sorumluluklarımızı açık ve net olarak belirlemiştir					
72	Yönetim özlük haklarıma değer vermektedir.					
73	Yönetim özlük haklarımı korumaktadır.					
74	Yönetim yaptığım katkıları takdir eder.					
75	Yönetim hakkımda doldurduğu sicillere ilişkin bilgi verir.					
76	Yönetim eğitim ve öğretimden anlamaktadır.					
77	Yönetim gerektiğinde beni yüceltir.					
78	Yönetim okulla ilgili yapmak istediğim faaliyetlerde beni destekler.					
79	Yönetim sınıfla ilgili çalışmalarında beni destekler					
80	Yönetim ihtiyaç duyduğum araç gereci sağlamak için çaba harcar.					
81	Okulumda rehber öğretmen bana rehberlik hizmeti sunmaktadır.					
82	Çalıştığım okulda öğrencilerime sunulan rehberlik hizmetleri yeterlidir					
83	Rehberlik hizmetleri benim işimi kolaylaştırmaktadır.					
84	İhtiyaç duyduğum her an rehberlik hizmeti alabilmekteyim					
85	Öğrencilerim her an rehberlik hizmeti alabilmektedirler					
86	Rehberlik hizmetleri öğrencilerimin sorunlarını çözmelerine yardımcı olmaktadır.					
87	Öğrencilerime psikolojik danışma ve rehberlik teknikleri(test,anket,sosyometri) uygulanmaktadır.					
88	Psikolojik danışma ve rehberlik tekniklerinin uygulanması eğitim öğretimde karşılaştığım problemleri çözmemde yardımcı olmaktadır.					
89	Okulda sunulan rehberlik hizmetleri iş doyumumu olumlu etkilemektedir					
90	Okulumdaki rehber öğretmen alanında yeterlidir.					

**EK-2**  
**Veri Toplama Aracı Olur Belgesi**

T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.20.00.09.010/ 8686  
Konu : Anket Onayı.

23 MART 2006

**VALİLİK MAKAMINA**

**İlgi** : Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 21/03/2006 tarih ve 500/367 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Ana Bilim Dalı Sınıf öğretmenliği Bilim Dalı tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Filiz DEMİREL Müdürlüğümüze bağlı merkez İlköğretim okulu Öğretmenlerine “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri” konulu anket çalışması yapmak istemektedir.

Adı geçen yüksek lisans öğrencisi Filiz DEMİREL’in Merkez ilköğretim Okullarındaki sınıf öğretmenlerine belirtilen konu ile ilgili anket çalışması yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde OLUR’larınıza arz ederim.

  
Ekrem EKİCİ  
Milli Eğitim Müdürü

OLUR  
22/03/2006  
  
Mustafa GÜNEY  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

**EKLER :**

- 1-İlgi Yazı (1 Sayfa)
- 2-Anket Formu(4 Sayfa)

**ÖZGEÇMİŞ**

- Adı, Soyadı** : Filiz DEMİREL
- Ana Adı** : Gülnaz
- Baba Adı** : Mustafa
- Doğum Yeri ve Yılı** : Gölhisar (Burdur) – 1973
- Lisans Eğitimi ve Mezuniyet Tarihi:** Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,  
Sınıf Öğretmenliği Bölümü, 1997
- Çalıştığı Yer ve Adresi** : Kahlık Şehit Eyüp Altun İlköğretim Okulu  
Kahlık, Denizli
- Bildiği Yabancı Dil** : İngilizce (2006 Mart ÜDS : 45)