

T.C
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**RESMİ VE ÖZEL İLKÖĞRETİM OKULLARI II. KADEME
BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI
(SARIYER İLÇESİ ÖRNEĞİ)
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

Lütfiye SİNAN

İSTANBUL, 2008

T.C
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**RESMİ VE ÖZEL İLKÖĞRETİM OKULLARI II. KADEME
BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI
(SARIYER İLÇESİ ÖRNEĞİ)
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

Hazırlayan:

Lütfiye SİNAN

060712006

Danışman;

Dr. Şeyma İpek KÖSTEKLİ

İSTANBUL, 2008

YEMİN METNİ

Sunduğum Yüksek Lisans Tezimi Akademik Etik İlkelerine bağlı kalarak, hiç kimseden akademik ilkelere aykırı bir yardım almaksızın bizzat kendimin hazırladığına and içerim.

Lütfiye SİNAN

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

16.10.2008

Enstitümüz İşletme Yönetimi Anabilim dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden 060712006 numaralı *Lütfiye Sinan*'ın "Beşkent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "RESMİ VE ÖZEL İLKÖĞRETİM OKULLARI İLKADEME BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI (SARIYER İLÇESİ ÖRNEĞİ)" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 10.10.2008 tarih ve 2008/26 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Kampüsünde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (45) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi ~~ayrıklığıyla~~oybirliği ile ~~Kabul/Red veya Dürüst~~ karar verilmiştir.

İşbu tutanak, 7 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
DR. ŞEYMA İPEK KÖSTEKÇİ



PROF.DR. MUSTAFA DELİCAN



PROF.DR. MEHMET SİRKEÇİZGİN



**COMPARING THE LEVELS OF JOB SATISFACTION OF SECOND RANKED
BRANCH TEACHERS IN PUBLIC AND PRIVATE ELEMANTARY SCHOOLS
(A CASE OF SARIYER DISTRICT)**

Lütfiye SİNAN

Abstract

Teaching is a teaching-centered pedagogical profession. Job satisfaction is that the teacher satisfies with his job and profession. The higher job satisfaction a teacher has the more conscious, the more confident, and the more successful the students that teacher taught will become.

From this perspective, my thesis is aimed at defining and comparing the levels of job satisfaction of second ranked branch teachers in public and private elementary schools. First of all, motivation and motivation theories related to job satisfaction are explained. There are many factors affecting people to satisfy with their job. These factors are examined based on dual decomposition as internal and external factors in our study.

Secondly, since structure and environment of institutions where teachers work affect the job satisfaction directly, the general character of Turkish education system, and development process of public and private elementary schools are touched upon. The current situation of our educational system in the context of job satisfaction is included. The general research outcomes related to job satisfaction and specific research outcomes related to profession of teaching are also evaluated.

Thirdly and finally, the levels of job satisfaction of second ranked branch teachers in public and private elementary schools in Sarıyer district are determined and what similarities and differences there are in the context of public-private school types are examined. As a result of survey research, it is observed that the branch teachers are satisfied with their job. But different satisfaction levels are identified in various contexts. In the light of results reached, proposals are made with an aim of increasing job satisfaction of teachers.

Key expressions: Teacher, Job Satisfaction, Elementary School, Satisfaction, Branch

**RESMİ VE ÖZEL İLKÖĞRETİM OKULLARI II. KADEME BRANŞ
ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI
(SARIYER İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

Lütfiye SİNAN

Özet

Öğretmenlik, öğretme odaklı bir eğitimcilik mesleğidir. İş doyumunu, öğretmenin işinden ve mesleğinden haz duymasıdır. Öğretmenin iş doyumunu ne kadar yüksek olursa, yetiştirdiği öğrenciler de bir o kadar bilinçli, kendine güvenli ve başarılı olacaktır.

Bu yaklaşımdan hareketle, tezimizde, resmi ve özel ilköğretim okulları ikinci kademe branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi ve karşılaştırması amaçlanmıştır. İlk olarak, iş doyumunu kavramı ve ilişkili olarak motivasyon ve motivasyon kuramları açıklanmıştır. İnsanların işlerinden doyum sağlamalarında etkili birçok faktör vardır. Çalışmamızda bu faktörler içsel ve dışsal faktörler olmak üzere ikili bir ayrıştırma temelinde incelenmiştir.

İkinci olarak, öğretmenlerin çalıştıkları kurumların yapı ve ortamının iş doyumunu doğrudan etkilemesi nedeniyle, Türk eğitim sisteminin genel yapısı, resmi ve özel ilköğretim kurumlarının gelişim süreçleri üzerinde durulmuştur. İş doyumunu bağlamında, eğitim sistemimizin mevcut durumu ve sorunlarına yer verilmiştir. İş doyumuyla ilgili genel ve öğretmenlik mesleğine ilişkin özel araştırma sonuçları da, ikinci bölüm kapsamında değerlendirmiştir.

Üçüncü ve son olarak, İstanbul ili Sarıyer İlçesindeki resmi ve özel ilköğretim okullarında ikinci kademe görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri belirlenmiş ve kamu-özel okul türleri bağlamında ne gibi benzerlik ve farklılıklar olduğu araştırılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan anket çalışmasıyla, branş öğretmenlerinin mesleklerinden memnun oldukları görülmüştür. Ancak çeşitli bağlamlarda, farklı doyum düzeyleri tespit edilmiştir. Ulaşılan sonuçlar ışığında, öğretmenlerin iş doyumlarının artırılmasına yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, İş Doyumu, İlköğretim Okulu, Memnuniyet, Branş

İÇİNDEKİLER

Yemin Metni	
Jüri Sayfası	
Türkçe Özet ve Anahtar Kelimeler	
İngilizce Özet ve Anahtar Kelimeler (Abstract)	
Tablolar Listesi	V
Şekiller Listesi	XII
Kısaltmalar	XIII
Giriş	1

I. BÖLÜM

İŞ DOYUMU KAVRAMI VE İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

1. İŞ DOYUMU VE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR	3
1.1. İş Doyumu	3
1.2. Tükenmişlik	5
1.3. Motivasyon	6
1.3.1. Motivasyon İle İlgili Klasik Kuramlar	7
1.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	8
1.3.1.2. Herzberg'in Çift Etken Kuramı	8
1.3.1.3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı	9
1.3.1.4. Erg Kuramı	10
1.3.2. Motivasyon İle İlgili Süreç Kuramları	11
1.3.2.1. Beklenti-Değer Kuramı	11
1.3.2.2. Pekiştirme Kuramı	14
1.3.2.3. Denklik Kuramı	15
2. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	16
2.1 İçsel Faktörler	16

2.1.1. Yaş	16
2.1.2. Cinsiyet	17
2.1.3. Medeni Durum	18
2.1.4. Kıdem	19
2.1.5. Branş	20
2.1.6. Hedef ve Beklentiler	20
2.1.7. Kabul Görme ve Değerlendirme	21
2.1.8. Eğitim seviyesi	22
2.2. Dışsal Faktörler	23
2.2.1. İşin niteliği	23
2.2.2. Çalışma Ortamı	24
2.2.3. Takdir Edilme ve Ödüllendirme	27
2.2.4. Ücret	28
2.2.5. Sosyal Güvence	30
2.2.6. Fiziki Faktörler	31
2.2.6.1. Binanın Yapısı	31
2.2.6.2. Araç-Gereç Donanımı	32
2.2.6.3. Sınıf Mevcutları	33
2.2.7. İş Yükü ve Bürokratik Faktörler	34
2.2.8. Yükselme İmkânları	35

II. BÖLÜM

TÜRKİYE EĞİTİM SİSTEMİNDE İŞ DOYUMU VE GELİŞMELER

1. TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNİN GENEL YAPISI	37
1.1. Temel İlkeler	37
1.2. Milli Eğitim Sisteminin Genel Yapısı	39
1.3. Mevcut Durum ve Sorunlar	42

2. TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDEKİ GELİŞİMİ	45
2.1. Genel Gelişim	45
2.2. İlköğretim Kademesi Gelişmeleri	49
2.3. Özel Sektör Gelişmeleri	52
3. TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE İŞ DOYUMU ALGILAMASI	57
3.1. İş Hayatında İş Doyumunun Önemi	57
3.2. Öğretmenlik Mesleği ve İş Doyumu	60
3.3. Branş Öğretmenliği ve İş Doyumu	63

III. BÖLÜM

İLKÖĞRETİM İİ. KADEME BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN ALAN ARAŞTIRMASI

1. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER	66
1.1. Amaç ve Önem	66
1.1.1. Amacı	66
1.1.2. Önemi	66
1.2. Problem Durumu	67
1.2.1. Problem Cümlesi	67
1.2.2. Alt Problemler	68
1.3. Araştırmanın Kapsamı	68
1.4. Sayıtlar ve Sınırlılıklar	70
1.5. Yöntem ve Analiz	70
1.5.1. Yöntem	70
1.5.2. Analiz	73
2. ARAŞTIRMA SONUÇLARI	76
2.1. Bağımsız Değişkenlere İlişkin Sonuçlar	76

2.2. Bağımlı Değişkenlere İlişkin Sonuçlar	86
2.3. Bağımsız ve Bağımlı Değişkenler Arasındaki İlişkilere Sonuçlar	96
2.3.1. Öğretmenlerin Bazı Sosyo-Demografik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar	96
2.3.2. Öğretmenlerin Branşlaşma Durumları ve Okutulan Öğrenci Sayısı ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar	108
2.3.3. Öğretmenlerin Ekonomik Durumları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar	110
2.3.4. Öğretmenlerin Eğitim Durumları ve Mesleksel Tercihleriyle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar	113
2.4. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türü ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar	118
SONUÇ VE ÖNERİLER	127
KAYNAKÇA	137
ÖZGEÇMİŞ	144
EKLER	145
Ek 1:Anket Formu	145
Ek 2: Araştırma İzni	148

TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ

TABLolar

<u>Tablo No.</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo-1:Türkiye’de Bütçeden Eğitime Ayrılan Pay ve Eğitim Harcamalarının Milli Gelire Oranı	42
Tablo-2:Bazı Avrupa Ülkelerinin Eğitime Ayırdıkları Bütçelerinin GSMH’ye oranları	43
Tablo-3:Öğretmen Maaşının 4 kişilik bir Ailenin Ortalama Aylık Giderini Karşılama Oranları	44
Tablo-4: Ülkelere Göre Öğretmenlerin Yıllık Toplam Çalışma Saatleri	44
Tablo-5:2007-2008 Eğitim-Öğretim Yılında Okul, Öğrenci, Öğretmen ve Derslik Sayıları	47
Tablo-6: İlköğretim Okullarının Yıllara Göre Öğrenci, Öğretmen Sayıları ile Okullaşma Oranı ve Derslik Başına Düşen Öğrenci Sayıları	50
Tablo-7:2006-2007 Eğitim-Öğretim Yılında Türkiye’de Özel İlköğretim Okulları	55
Tablo-8: Araştırma Yapılan Okullar ve Anket Çalışmasının Geri Dönüş Yüzdeleri	69
Tablo-9: İş Doyum Ölçeğinin Güvenirliği	75
Tablo-10: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı	76
Tablo-11: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımı	76
Tablo-12: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı	76
Tablo-13: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okula Göre Dağılımı	77
Tablo-14: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Çalıştıkları Kuruma Göre Dağılımı	77
Tablo-15: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	78
Tablo-16: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Dağılımı	78

Tablo-17: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı	79
Tablo-18: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Sınıflarında Bulunan Öğrenci Sayılarına Göre Dağılımı	79
Tablo-19: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Aylık Gelir Durumlarına Göre Dağılımı	80
Tablo-20: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Ek Gelir Durumlarına Göre Dağılımı	80
Tablo-21: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Okula Ulaşım Şekillerine Göre Dağılımı	81
Tablo-22: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Mesleği Seçme Biçimine Göre Dağılımı	81
Tablo-23: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Eğitimle Geçirdikleri Süreye Göre Dağılımı	82
Tablo-24: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Mesleği Kendine Uygun Bulma Durumuna Göre Dağılımı	82
Tablo-25: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Yeniden Bu Mesleği Seçme Durumuna Göre Dağılımı	83
Tablo-26: Araştırma Grubunda Bulunan Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre İş Doyum Puanları	83
Tablo-27: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Faaliyet Boyutuna Göre Dağılımı	86
Tablo-28: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Serbestlik Boyutuna Göre Dağılımı	86
Tablo-29: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Değişiklik Boyutuna Göre Dağılımı	87
Tablo-30: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Sosyal Statü Boyutuna Göre Dağılımı	87
Tablo-31: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Yönetici-İnsan	

İlişkileri Boyutuna Göre Dağılımı	88
Tablo-32: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Yönetici ve Teknik Boyutuna Göre Dağılımı	88
Tablo-33: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Ahlaki Değerler Boyutuna Göre Dağılımı	89
Tablo-34: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Güvence Boyutuna Göre Dağılımı	89
Tablo-35: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Sorumluluk Boyutuna Göre Dağılımı	90
Tablo-36: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Otorite Boyutuna Göre Dağılımı	90
Tablo-37: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Yetenekleri Kullanma Boyutuna Göre Dağılımı	90
Tablo-38: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Yönetim Politikası ve Pratiği Boyutuna Göre Dağılımı	91
Tablo-39: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Ücret Boyutuna Göre Dağılımı	91
Tablo-40: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği İlerleme Boyutuna Göre Dağılımı	92
Tablo-41: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Kendi Kendine Bir Şeyler Yapabilme Boyutuna Göre Dağılımı	92
Tablo-42: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Yaratıcılık Boyutuna Göre Dağılımı	93
Tablo-43: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Çalışma Şartları Boyutuna Göre Dağılımı	93
Tablo-44: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Çalışma Arkadaşları Boyutuna Göre Dağılımı	94

Tablo-45: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Tanınma Boyutuna Göre Dağılımı	94
Tablo-46: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Başarı Boyutuna Göre Dağılımı	95
Tablo-47: Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Alt Boyutlarına Göre İş Doyum Düzeyi Sonuçları	95
Tablo-48: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Cinsiyetleri Değişkenine Göre Bağımsız Grup T-Testi Sonuçları	97
Tablo-49: Yaş Değişkeninin İş Doyum Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	103
Tablo-50: Yaş Değişkeninin Anlamlı Bulunan İçsel Etmenler Boyutunun Tukey Sonuçları	103
Tablo-51: Yaş Değişkeninin İş Doyum Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	104
Tablo-52: Mesleki Kıdem Değişkeninin İş Doyum Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	104
Tablo-53: Mesleki Kıdem Değişkeninin Anlamlı Bulunan İçsel Etmenler Boyutunun Tukey Sonuçları	105
Tablo-54: Mesleki Kıdem Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	105
Tablo-55: Mesleki Kıdem Değişkeninin Anlamlı Bulunan Dışsal Etmenler Boyutunun Tukey Sonuçları	106
Tablo-56: Mezuniyet Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	106
Tablo-57: Mezuniyet Değişkeninin Anlamlı Bulunan İçsel Etmenler Boyutunun Tukey Sonuçları	107
Tablo-58: Mezuniyet Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere	

Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	107
Tablo-59: Medeni Hal Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	108
Tablo-60: Medeni Hal Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	108
Tablo-61: Çocuk Sayısı Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	109
Tablo-62: Çocuk Sayısı Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	109
Tablo-63: Branş Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	110
Tablo-64: Branş Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	110
Tablo-65: Öğrenci Sayısı Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	111
Tablo-66: Öğrenci Sayısı Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	111
Tablo-67: Aylık Gelir Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	112
Tablo-68: Aylık Gelir Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	112
Tablo-69: Ek Gelir Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	113
Tablo-70: Ek Gelir Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	113
Tablo-71: Okula Ulaşım Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel	

Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	114
Tablo-72: Okula Ulaşım Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal	
Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	114
Tablo-73: Mesleği Seçme Biçimi Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini	
Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	115
Tablo-74: Mesleği Seçme Biçimi Değişkeninin Anlamlı Bulunan İçsel Etmenler	
Boyutunun Tukey Sonuçları	115
Tablo-75: Mesleği Seçme Biçimi Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini	
Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	115
Tablo-76: Eğitimle Geçirilen Süre Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini	
Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	116
Tablo-77: Eğitimle Geçirilen Süre Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen	
Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	116
Tablo-78: Mesleği Kendine Uygun Bulma Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini	
Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	117
Tablo-79: Mesleği Kendine Uygun Bulma Değişkeninin Anlamlı Bulunan İçsel Etmenler	
Boyutunun Tukey Sonuçları	117
Tablo-80: Mesleği Kendine Uygun Bulma Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen	
Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	118
Tablo-81: Mesleği Kendine Uygun Bulma Değişkeninin Anlamlı Bulunan İçsel Etmenler	
Boyutunun Tukey Sonuçları	118
Tablo-82: Yeniden Bu mesleği Seçme Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel	
Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	118
Tablo-83: Yeniden Bu Mesleği Seçme Değişkeninin Anlamlı Bulunan İçsel Etmenler	
Boyutunun Tukey Sonuçları	119
Tablo-84: Yeniden Bu mesleği Seçme Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal	
Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları	119

Tablo-85: Yeniden Bu Mesleği Seçme Değişkeninin Anlamlı Bulunan Dışsal Etmenler Boyutunun Tukey Sonuçları	120
Tablo-86: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölęeđi Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre Bağımsız Grup T-Testi Sonuçları	120

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No.</u>	<u>Sayfa</u>
1. Porter-Lawler Motivasyon Modeli	13
2. Çalışma Ortamındaki Eşitsizlik	16

KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.e	:Adı Geçen Eser
a.g.k	:Adı Geçen Kaynak
C	:Cilt
Ç.M.	:Çok memnunum
EDAM	:Eğitim Danışmanlığı ve Araştırmalar Merkezi
G.Y.T.E	:Gebze Yüksek teknoloji Enstitüsü
H.M.D.	:Hiç memnun değilim
H.Ü.E.F.D	:Hacettepe Üniversitesi Eğitim fakültesi Dergisi
K.	:Kararsızım
KUYEB	:Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri
M.	:Memnunum
M.D.	:Memnun değilim
M.E.B.	:Milli Eğitim Bakanlığı
N	:Frekans
Ort.	:Ortalama
Ö.İ.Ö.O	:Özel İlköğretim Okulu
R.İ.Ö.O	:Resmi İlköğretim Okulu
S	:Sayı
s	:Sayfa
s.s.	:Sayfa Sayıları
S.s	:Standart Sapma
S.d	:Serbestlik Derecesi
TODAİE	:Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü

GİRİŞ

Günümüz bilgi çağı ve bilgi toplumunda, eğitimin en önemli amacı; düşünme, algılama, sorun çözme yeteneği gelişmiş, yeni fikirlere açık, kişisel sorumluluk duygusuna sahip, çağdaş uygarlığa katkıda bulunabilen, bilim ve teknoloji kullanımına ve üretimine yatkın, beceri düzeyi yüksek, üretken ve yaratıcı insan gücünü yetiştirmektir. Eğitim-öğrenim sisteminin en önemli ögesini oluşturan öğretmenlerin, işlerini ve mesleklerini haz duyarak yapabilmeleri için, herhangi bir zorlanmayla karşılaşmalarına izin vermeyecek, uygun ortamların oluşturulması gerekmektedir. Rahat, huzurlu, maddi ve manevi kaygı duymadan çalışan, iş doyumunu yüksek olan öğretmenlerin eğiteceği ve yetiştireceği öğrencilerin üst düzeyde donanıma sahip, kendine güvenen, becerili, üretken ve yaratıcı bireyler olarak topluma katılımı sağlanacaktır.

Bilgi çağı ve toplumunun fırsatlarına karşılık, gerek bireysel insan yaşamı, gerekse toplumsal yapı açısından çalışan bireylerin işlerinden doyumsuzluğu önemli bir sorun haline gelmiştir. Bir örgütte ne kadar gelişmiş donanım ve nitelikli personel bulunursa bulunsun insan kaynakları motive edilip harekete geçirilmedikçe örgüte yarar sağlamayacaktır. Bu yaklaşımdan hareketle, tezimizde, resmi ve özel ilköğretim okulları ikinci kademe branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi ve karşılaştırılması amaçlanmıştır. İlköğretim ikinci kademesinin, öğrencilerin gelecek beklentilerinin, ilgi ve uzmanlık alanlarının biçimlenmesi açısından çok önemli olduğu yadsınamaz.

Tezimiz üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, iş doyumunu kavramı ve ilişkili kavramlar ile, iş doyumunu etkileyen faktörlerin ele alındığı iki alt bölümden oluşmaktadır. İlk alt bölümde, iş doyumunu ve ilişkili kavramlar üzerinde durulmakta ve iş doyumunu, tükenmişlik ve motivasyon kuramlarına yer verilmiştir. İnsanların işlerinden doyum sağlamalarında etkili olan birçok faktör vardır. İkinci alt bölümde, bu faktörler içsel ve dışsal faktörler olmak üzere ikili bir ayrıştırma temelinde incelenmiştir.

İkinci bölüm, Türk eğitim sisteminin genel yapısı, gelişimi, mevcut durum, sorunları ile öğretmenlik mesleği açısından iş doyumunu algılamasına ayrılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak Türk eğitim sisteminin kuşbakışı da olsa bir fotoğrafı çekilmeye çalışılmıştır. Eğitim sistemimizin gelişimi, büyük ölçüde, Milli Eğitim Şuraları ve Ulusal Kalkınma Planlarından yararlanılarak incelenmiştir. Eğitime ayrılan kaynaklar,

öğretmenlerin ücretleri ve çalışma saatlerinin Avrupa ülkelerindeki meslektaşları ile arasındaki farkları gibi iş doyumunu ile ilgili bazı faktörlerin değerlendirmesine de yer verilmiştir. İş doyumunuyla ilgili genel ve öğretmenlik mesleğine ilişkin özel araştırma sonuçları da, ikinci bölümün ikinci alt başlığı olarak ele alınmıştır.

Üçüncü bölüm, anket çalışmasının sonuçlarına aittir. Anket çalışması kapsamında, İstanbul ili, Sarıyer ilçesi ilköğretim okullarında ikinci kademedeki görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri araştırılmıştır. Araştırmada ilk etapta, öğretmenlerin kişisel bilgilerine dayanılarak hangi faktörlerin iş doyumunu etkilediği sorgulanmıştır. Daha sonra iş doyum ölçüğünün hangi alt boyutlarının iş doyumunu üzerinde etkili olduğu sorgulanmıştır. Analiz sonuçları tablolar halinde sunulmuştur. Analiz sorgusunun ardından, öğretmenlerin memnuniyet ya da memnuniyetsizlik faktörleri irdelenerek, faktörlerin kaynaklarına inilmeye çalışılmıştır. Araştırma, iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen faktörler bağlamında getirilen önerilerle tamamlanmıştır.

I. BÖLÜM

İŞ DOYUMU KAVRAMI VE İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

1. İŞ DOYUMU VE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR

1.1. İş Doymu

İş, bireyi toplumsal, kültürel ve ekonomik çevreye bağlayan bir araçtır. İşin ekonomik, maddesel ve güvenlik değerinin yanında toplumsal, estetik, yaratıcılık, prestij ve sağlık değerleri de vardır¹.

Kullanma değeri yaratan çalışma² olarak ifade edilebilen iş, genel olarak, faydalı olan ve belirli bir amacı gerçekleştirmek için yapılan tüm faaliyetlere verilen isimdir³.

Çalışma psikolojisinin en önemli konularından biri olan iş doymu hakkında pek çok araştırma yapılmıştır. Buna rağmen ortak bir iş doymu tanımında karar kılmak mümkün olmamıştır. Herhangi bir kurum ve çalışma örgütünün başarılı olabilmesi için, çalışanların memnuniyetinin yüksek tutulması, işlerine bağlı olmaları, işlerini severek ve önemseyerek yapmaları iş doymu kavramını kısaca tarif etmektedir.

Davis; iş doymunu, işin özellikleriyle, çalışanın istek ve beklentilerinin birbirleriyle örtüştüğü zaman ortaya çıkan, çalışanın işinden duyduğu memnuniyet ve memnuniyetsizlik⁴ olarak ifade etmiştir. Locke ise iş doymunu, bireyin işi ya da işiyle ilgili yaşantısını, hoşnutluk verici olumlu bir duyguyla sonuçlanan bir durum olarak görmesi şeklinde tanımlamaktadır⁵.

Bir başka görüşe göre iş doymu, kazanılan maddi çıkarlar, birlikte çalışmaktan zevk alınan arkadaşlar ve yeni şeyler meydana getirmenin ortaya çıkardığı mutluluktur⁶.

¹ Tosun, K., İşletme Yönetimi, İstanbul,1990, s.26.

² Hançerlioğlu, O., Ekonomi Sözlüğü, İstanbul, 1993, s.180.

³ Arda, E., Sosyal Bilimler El Sözlüğü, İstanbul, 2003, s.298.

⁴ Davis, K., İşletmelerde İnsan Davranışı, (Çev. E., Energin), İstanbul 1982, s.96.

⁵ Can, S.- Koçak, E., "Erzurum İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doymu Düzeylerinin Belirlenmesi", Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, C.5, S.2, Erzurum, 2003, s.46.

⁶ Eren, E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 1998, s.69.

Başaran ise iş doyumunun, çalışanın yaptığı işi değerlendirirken yaşadığı haz olduğunu, bu hazzın artması durumunda, iş doyumunun da arttığını ileri sürmektedir⁷.

İş doyumunun çalışanların işlerine yönelik duygusal, düşünsel, davranışsal tepkileri, işlerinden duyduğu memnuniyet ve memnuniyetsizlikleri, olumlu ve olumsuz duyguları içine alan bir kavram olduğunu söyleyebiliriz.

İş doyumunu, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardan doğmaktadır. Çalışanların iş yaşantılarına karşı duygusal bir tepkisi olan iş doyumunu, genel anlamdaki doyumdan farklı bir kavram olmayıp gereksinimlerin giderilmesine ilişkindir. Burada önemli olan insanların yaşamlarının büyük bir kısmını geçirdikleri çalışma ortamlarının, bireyin iş doyumunu ve yaşam kalitesi üzerinde önemli bir etkisi olduğu söylenebilir.

İş doyumunun içeriğini etkileyen çeşitli faktörler ve bunların sonuçlarından doğan denge, eşitlik, iyilik kavramları iş doyumunu oluşturmaktadır. Eğer birey, işini bu kavramlarla kendisi ve başkaları için tutarlı bulursa, kendisi ve başkaları için tatmin edici bulacaktır. Eğer işini denge ve eşitlik kavramlarıyla eş değerli algılamazsa tatminsizlik doğacaktır⁸. İş doyumunu kişinin işinden duyduğu hoşnutluk ya da hoşnut olmama durumudur. Tatmin duygusu ancak işin özellikleriyle, bireyin istekleri birbirine uyduğu zaman ortaya çıkmaktadır⁹.

İşe ilişkin stres ve bıkkınlık, her türlü meslekte görülebilmektedir. Ancak tükenme kavramının, yorgunluk ya da yıpranmadan ve iş doyumunu sağlayamamadan farklıdır¹⁰. Ayrıca tükenme, diğerlerinden farklı olarak daha çok, insanlara doğrudan hizmet veren ve yardımcı amaçlayan hekimlik, polislik, hemşirelik, psikolojik danışmanlık, öğretmenlik vb. gibi mesleklerde ortaya çıkan durumdur¹¹.

⁷ Orhan, K., İş Doyumu ve Değerler, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1997, s.52.

⁸ Korman, A.K, Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji (Çev: İ., Akhun-C., Alkan), Ankara, 1978, s.38.

⁹ Bingöl, D., İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, 1997, s.42.

¹⁰ Avşaroğlu, S.-Deniz, M.E.-Kahraman, A., “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler (04.05.2008).

¹¹ Dolunay, A.B, “Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu”, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, C.55, S.1, Ankara, 2002, s.52.

1.2. Tükenmişlik

Günümüzde bireyler, her alanda kendini hissettiren zorlanmalarla dolu bir yaşamla karşı karşıyadır. Bu zorlanmalar bireyin psikolojik dengesini bozarak, bir taraftan yaşamın devamı için gerekli olan enerjiyi açığa çıkarırken, diğer taraftan tüm enerjisini yok edebilecek bir paradoksla bireyi çaresiz, savunmasız ve zayıf bırakabilmektedir. İş ortamındaki stres, günlük iş taleplerinin bir parçası olarak kabul edilirken, bu taleplerle birey kendini ortaya koyma fırsatı bulamazsa ve desteklenmezse, bireyin uzun süreli stres yaşamasına neden olarak tükenmişliğe dönüşebilmektedir¹². Tükenmişlik, örgüt ve birey açısından ağır ve ciddi sonuçları beraberinde getireceği için önlenmesi gereken bir durum olarak kabul edilmektedir¹³.

Freudenberger, tükenmişliği ilk kez “başarısızlık, yıpranma enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu” şeklinde tanımlamıştır¹⁴. Maslach ve Jackson, tükenmişliği; insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları ile birlikte bireyin yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlamışlardır¹⁵.

Birçok araştırmacı tükenmişliğin; beklentiler, tutumlar ve algılamalar içeren, kişisel düzeyde ortaya çıkan, içsel psikolojik bir yaşantı olduğu görüşünde birleşmektedirler.

Tükenmişliğin nedenleri, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta toplanmaktadır. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe bağlılık, kişisel beklentiler, güdülenme, kişilik örüntüleri, performans, bireysel yaşantıda karşılaşılan stresler, iş doyumunu ve üstlerinden gördüğü destek gibi etmenler, bireysel nedenler başlığı altında ele alınmaktadır. Yapılan işin niteliği, yapılan meslek tipi, çalışma süresi, iş yerinin özellikleri, iş yükünün yoğunluğu, iş gerilimi, rol belirsizliği, eğitim durumu, karara katılamama, örgüt

¹² Çokluk, Ö., Örgütlerde Tükenmişlik:Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, Ankara, 2000, s.33.

¹³ Ağaoğlu, E. ve diğerleri, “Araştırma Görevlilerinin Kendi Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri”, XIII.Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Malatya, 2004.

¹⁴ Kaçmaz, N., “Tükenmişlik Sendromu”, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, C.68, S.1, İstanbul, 2005, s.30.

¹⁵ Dolunay, a.g.m., s.51.

içi ilişkiler, ekonomik ve toplumsal etmenler ise tükenmişliğin örgütsel nedenleri olarak kabul edilmektedir¹⁶.

Öğretmenlerin tükenmişliği, stresli öğretim koşullarına, öğrencilere, öğretim durumuna ve yönetim desteğinin eksikliğine tepki şeklinde geliştirilen olumsuz bir örnek olarak gösterilebilir. Öğrenci disiplin problemleri, öğrencinin duyarsızlığı, kalabalık sınıflar, gönülsüz tayinler, rol çatışması ve öğretmenlerin eleştirilmesi gibi stres faktörleri tükenmişliğe yol açabilmektedir. Öğretmenlik, bireylere doğrudan hizmet veren meslek grubunda olduğundan, tükenmişlik daha kolay oluşabilecektir. Bu durumun önlenmesi için; öğretmenlerin yaşam pozisyonlarının ve sosyo-ekonomik durumlarının yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Böylelikle öğretmenlik mesleğinde çalışan kişilerin yaşam kalitesinde olumlu gelişmeler sağlanabilir¹⁷.

1.3. Motivasyon

İnsanlar arzu ve ihtiyaçlarını karşılamak için belli davranış kalıpları içine girerler. Davranışların içinde arzu ve amaçlar saklı bulunsa da, kişinin davranışını etkileyen ve yön veren birçok uyarıcı unsur da vardır. Bunlar genel olarak, çevresel koşullar, kişisel izlenimler sosyal çevre ve kültürün etkisiyle törpülenir, gizli güçlerini kaybeder veya yön değiştirerek başka arzu ve istekler halinde oluşabilir. Fakat kişinin bu davranışları mutlaka başkalarının arzu ettiği yönde gerçekleşmeyecektir. Çünkü insan başkasının işine yarayacak olan çabayı değil kendi ihtiyacını tatmin edecek çabayı gösterecektir¹⁸.

Genel ve basit bir tanıma göre motivasyon insan davranışlarının istenilen doğrultuya yönlendirilmesidir. Birey açısından motivasyon, kişisel ihtiyaçların karşılanmasından, bireyin kendini gerçekleştirmesine kadar bir çok evreleri kapsamaktadır¹⁹. Buna dayanarak motivasyon “davranışı amaca doğru harekete geçiren, yönelten bir iç durum” olarak tanımlanabilir²⁰.

¹⁶ Izgar, H., Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Ankara, 2001, s.32.

¹⁷ Tümekaya, S., Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 1999, s.51.

¹⁸ Eren, E., Yönetim ve Organizasyon, İstanbul, 2003, s.566.

¹⁹ Dicle, Ü. - Dicle, A., “İsteklendirme (Motivasyon)”, Atatürk Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.1, S.1, Erzurum, 1973, s.70.

²⁰ www.merih.net/m2/lid/wmetate25.htm (28.01.2008).

Örgütsel açıdan ise motivasyon, örgüt üyelerinin çalışmaya başlamalarını, çalışmalarını sürdürmelerini, görevlerini istekle yerine getirmelerini sağlayan güçlerin ya da mekanizmaların tümüdür. Bir başka tanıma göre ise motivasyon, cereyan etmekte olan davranışın, şiddeti ve kalitesi yönünde meydana gelen değişmelerden sorumlu içsel ve dışsal şartlarla ilgili bir kavramdır²¹. Örgütte kişiler işlerini etkili ve verimli bir biçimde başarmaları için güdülenmelidirler.

Motivasyonun iki önemli özelliği vardır;

- Motivasyon kişisel bir olaydır. Birisini motive eden her hangi bir durum veya olay başkasını motive etmeyebilir.
- Motivasyon ancak insanın davranışlarında gözlenebilir.

1.3.1. Motivasyon İle İlgili Klasik Kuramlar

Birey bir şey yapmak için zorlanabilir. Ancak o birey herhangi bir işi yapmak istemeye kesinlikle zorlanamaz. İstemek için gerekli arzu içimizden gelmektedir. Motivasyon da işten zevk almamızı sağlayan, içten gelen en büyük güçtür²². Bu güç ile sadece istediğimiz eylemleri yaparak doyum sağlayabiliriz.

İnsanların işlerini yapmada etkin olan motivasyon unsurları çeşitli kuramlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Bunlardan biri olan klasik kuramlar kapsam kuramları olarak bilinmektedir. Bu kuramlara ihtiyaç kuramları da denilmektedir. İhtiyaç kuramlarında insan davranışlarının nasıl harekete geçtiği gözlemlenebilir. Başlıca kapsam kuramları aşağıda açıklanmaktadır.

1.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Motivasyon konusunu ilk inceleyen yönetim uzmanlarının başında Abraham H. Maslow gelmektedir. Maslow, insan ihtiyaçları ile ilgili olarak 1943 yılında yazdığı bir

²¹ Arık, İ.A., Motivasyon ve Heyecana Giriş, İstanbul, 1996, s.19.

²² Hagemann, G., Motivasyon El Kitabı, (Çev: G., Aksan), İstanbul, 1997, s.7.

makalesinde insan ihtiyaçlarını beş kategoriye ayırmıştır. Maslow, insan ihtiyaçlarını hiyerarşik olarak ele almış ve en alttaki ihtiyaçların karşılanması için insanın bir üstteki ihtiyaçlar kategorisine doğru yöneldiğini ifade etmiştir.

Maslow'a göre insan ihtiyaçları aşağıdan yukarıya doğru beşli bir kademe içinde şöyle sıralanmaktadır.

- “Fizyolojik İhtiyaçlar (Yeme, içme, barınma, hayatı devam ettirme)
- Güvenlik İhtiyaçları (Hastalık, yaşlılık v.b. hallerde geleceği garantiye alma, iş garantisi, mali imkânlar v.b.)
- Ait olma ve sevgi ihtiyaçları (Kendi kendini anlama, şefkat)
- Değer ihtiyaçları (Prestij, başarı, saygı görme)
- Kendini güncel kılma (yaratma ve başarma) ihtiyaçları (görevi orijinal ve yaratıcı bir biçimde yapma arzusu, kişisel yaratıcılık ve keşif yapma ve bilimsel buluşlar)”²³.

Maslow'un hiyerarşisi, kişisel ihtiyaçlara doyum sağlayacak şekilde düzenlenmiş ve bu ihtiyaçların etrafında kurulmuş ve yaratılmıştır. İnsan ihtiyaçları sonsuzdur, tatmin edildikçe daha fazlasını ve yeni ihtiyaçları doğurur.

1.3.1.2. Herzberg'in Çift Etken Kuramı

Bu kuram çalışma tatminini belirleyen etkenlerin içeriği üzerinde yoğunlaşmıştır ve doğrudan çalışma motivasyonuna ilişkindir.

Herzberg iki grup faktör tanımlamıştır;

- “Hijyen faktörleri: Bunlar çalışma koşullarını kapsar; güvenlik, ücret, süper vizyonun niteliği ve çalışma ortamının sosyal koşulları gibi....
- Güdölleyiciler: Bunlar ise iş performansı ile bağlantılıdır; takdir edilme, başarı, özerklik, sorumluluk v.b.”²⁴.

²³ Eren, a.g.e., s.559.

²⁴ Köktürk, T., İlköğretim Okulları İkinci Kademesi İngilizce Öğretmenlerinin Profili, Motivasyonu ve İş Tatmini Saha Araştırması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 1997, s.15.

Hijyenik faktörler çalışanı iş yerinde mutsuz eden faktörler; güdüleyiciler çalışanı mutlu eden iş yerine bağlayan faktörlerdir. Herzberg kuramının varsayımlarına göre insanın iş yerinde kötümser olmasına yol açan ve işten ayrılmasına ve tatminsizliğine sebep olan hijyenik faktörler ile, iş göreni mutlu kılan, iş yerine bağlayan özendirici ya da doyum sağlayan faktörlerin birbirinden ayrılması gerekir.

Herzberg'in hijyen faktörleri şu şekildedir; şirket politikası ve yönetimin kötüye gitmesi, teknik bilgi ve nezaretin yetersizliği, amir ile beşeri ilişkilerin iyi olmaması, iş ortamının fiziksel koşullarının elverişsizliği, ücret ve maaş düzeyi ile bunlardaki artışların yetersizliği, aynı seviyedeki iş arkadaşlarıyla geçimsizlikler ve kötü arkadaşlık ilişkileri, işgörenin kişisel yaşamına saygı gösterilmemesi ve istihdam güvenliğinin yetersizliği.

İşgöreni güdüleyen faktörler; bir işi başarı ile tamamlamanın verdiği mutluluk, iş yerinde başarıyla tanınma, bundan dolayı takdir edilme ve ödüllendirilme, yetenek ve bilgilerine uygun bir işte çalışma, iş yaparken yeterli düzeyde yetki ve sorumluluğa sahip olma terfi edebilme olanaklarına sahip olma, işinde kendisini geliştirip yeni şeyler öğrenme gibi araçlardır²⁵. Herzberg'in bu yaklaşımı daha çok gelişmiş ülkelerde ücret ve iş koşullarıyla ilgili sorunları önemli ölçüde çözülmüş çalışanlar için geçerli görülmektedir²⁶.

1.3.1.3 McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

McClelland insan ihtiyaçlarını, güçlü olma, başarı ve bağlılık olmak üzere üç grup altında belirlemiştir. İnsanların kendi meslek alanlarında en iyi olma ve mükemmeli arama tutku ve duygularının altında başarı ihtiyacı saklıdır²⁷. Bağlılık ihtiyacı; insanın diğer kişi ve gruplarla ilişki içinde bulunacağı, yaşamını yalnız başına sürdüremeyeceği, bireyin belirli insanlarla bağlılık ve onlarla çeşitli derecelerde geliştirmiş olduğu arkadaşlık ve dostluk çevresinin olduğunu ifade eder²⁸.

²⁵ Eren, a.g.e., s.568.

²⁶ Özdayı, N., Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kasım 1990, s.54.

²⁷ Eren, a.g.e., s.579.

²⁸ Öztapak, M., Resmi ve Özel Liselerdeki Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Yönetim Tarzı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002, s.41.

Güçlü olma ihtiyacı, insanın çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucudur, bu yüzden insanlar ve gruplar çevresel ilişkilerinde etkinliklerini arttıracak ve seslerini duyuracak her türlü araca başvururlar.

Bunların içerisinde kişileri ve toplumları en fazla etki altında bırakan güdü ise başarı güdüsüdür. Kişi yaptığı işlerde başarılı olmayı arzu ettiği halde başarısız olmaktan da büyük ölçüde korku ve çekingenlik duymaktadır. Bu korku, bireyi başarıya götürecek faaliyetlerde bulunmaktan alıkoyacaktır. Bu korkunun yenilmesi halinde başarılı olma isteği bireyi faaliyette bulunmaya yöneltecektir²⁹.

1.3.1.4. Erg Kuramı

Clayton Alderfer tarafından geliştirilmiş olan bu kuram Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramının daha özlü bir halidir. Bu kuram üç temel gereksinimi içerir³⁰.

- Varlık Gereksinimleri: Varlık gereksinimleri, fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri içerir. Bir örgüt ortamında ücret, örgütsel olanaklar ve çalışma koşulları varlık gereksinimlerine örnek verilebilir.
- İlişki Gereksinimleri: İlişki gereksinimleri, bireyleri diğer bireylerden oluşan bir çevre ile olan etkileşimde bulunmasının gereğini ortaya koyar. Bu gereksinimin doyurulması bireyin diğer bireylerle paylaşma, ortak anlayış ve karşılıklı etkileşime dayanan faaliyetlerine bağlıdır. Destek, saygı, tanınma ve ait olma bu tür gereksinimlere örnektir.
- Gelişme Gereksinimleri: Bu tür gereksinimler bireyin çevreleriyle verimli şekilde yenilik ve yaratıcılıklarını geliştirecek biçimde etkileşmelerini içermektedir. Bireyin sahip olduğu kapasiteye tam olarak ulaşabilmesi için güdülenmesi ile ilgilidir. Bu gereksinimlerin karşılanması, bireysel kapasitenin daha da gelişmesine ve yeni yeteneklerin ortaya çıkmasına neden olur. Bir iş, mücadele, otonomi ve yaratıcılığı bu gereksinimleri doyurabilir.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Alderfer'in ERG kuramı arasında, alt düzeydeki ihtiyaçların giderilmesi ile üst düzeydeki ihtiyaçlara yönelme bakımından

²⁹ Eren, a.g.e., s. 580.

³⁰ Günbayı, İ., Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme, Ankara, 2000, s. 29.

benzerlikler görülmektedir. Ayrıca her iki kuramda kendini gerçekleştirme ve gelişme ihtiyaçlarının doyumu tam olarak olanaksızdır.

Diğer taraftan ERG kuramının Maslow'un kuramından ayrılan iki önemli ayrıcalığı şunlardır;

- ERG kuramında ihtiyaçlar somutluk durumlarına göre sıraya konulmuş ve bir üst düzeydeki ihtiyacın karşılanması güçleştikçe, bir alt düzeydeki ihtiyaç belirmeye başlamaktadır.
- ERG kuramında birden fazla ihtiyacın aynı anda etkin olabilmektedir³¹.

1.3.2. Motivasyon İle İlgili Süreç Kuramları

Süreç kuramlarının esası, insan davranışlarının altında yatan güduları ve ihtiyaçları açıklamaktan çok, kişileri belirli bir davranış eylemine sevk eden dış etkileri açıklamaya dayanmaktadır. Böyle olunca da süreç kuramlarının değişkenleri, bireye dışarıdan verilen dışsal faktörlerden meydana gelmektedir. Süreç kuramları adı altında inceleyeceğimiz dört yaklaşımdan birincisi beklenti-değer kuramları, ikincisi pekiştirme kuramları, üçüncüsü eşitlik kuramı, dördüncüsü amaç kuramıdır.

1.3.2.1. Beklenti-Değer Kuramı

Victor H. Vroom'un kuramına göre insanlar alternatif davranış tarzları arasında bu hareketlerin sonuçları hakkında beklentilerine göre seçim yaparlar³². Bu modele göre, iş ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur. Bu kuram örgütsel davranışların nedenleri hakkında bazı bilimsel varsayımlar geliştirmektedir. Bu varsayımlar şu şekilde özetlenebilir;³³

- Bir davranışın ortaya çıkmasına neden olan faktörler, bireyin kendi kişisel özellikleri ve çevresel koşulların birlikte etkisi ile belirlenir ve yönlendirilir.
- Her insan diğer insanlardan farklı ihtiyaç, arzu ve amaçlara sahiptir. Aynı şekilde her birey arzuladığı ödül yapıları açısından da diğerlerinden farklıdır.

³¹ Günbayı, a.g.e., s. 32.

³² Baysal, C. - Tekarslan E., Davranış Bilimleri, İstanbul, 1998, s.116.

³³ Eren, a.g.e., s.446-447.

- İnsanları arzuladığı ödüllere ulaştıracak alternatif davranış biçimleri arasından algılarına göre seçim yapmak zorunda olduklarıdır.

Vroom'a göre motivasyon üç ana faktörün oluşturduğu bir sonuçtur. Birincisi amacın gerçekleştirilmesi hususundaki arzunun gücü, ikincisi üretkenlik ve amacın gerçekleşmesi arasındaki ilişkilerin görülebilmesi, üçüncüsü ise kişinin kendi üretkenlik düzeyini etkileyebilmesi için kendi yeteneklerini görebilmesidir³⁴.

Modelin çekim, beklenti ve sonuçlar olmak üzere üç temel kavramı bulunmaktadır. Çekim bireyin belirli bir sonucu tercih etme gücünü gösterir. Bu da bireyin elde edeceği sonuca verdiği değer ile ifade edilebilir. Bir bireyin belirli bir sonucu tercih etmesi için o sonucun çekiciliğinin olumlu olması gerekir. Eğer birey ilgisizse çekicilik sıfır olur. Eğer birey o sonucu elde etmemeyi yeğliyorsa çekim olumsuzdur. Sonuçlar iki düzeyde ele alınmaktadır. Birinci düzey sonuçlar örgütte gösterilen performansla ilgilidir. İkinci düzey sonuçlar ise bireyin hedeflediği bireysel sonuçlardır. Birinci düzey sonuçlar ikinci düzey sonuçları elde etmek için aracı olurlar. Beklenti ise çabaları birinci düzey ve ikinci düzey sonuçlarla ilişkilendirir. Yani, belirli bir davranışın belirli birinci ve ikinci düzey sonuçlara götürme olasılığının ne olduğuna dair bireyin algılamasıdır. Beklenti varsayımsal olarak 0-1 arası bir olasılık değerine sahiptir³⁵.

Vroom genelde bireyleri nelerin güdülediğine değil, her bir bireyin nasıl güdülendiğine eğilmiş; her bireyin sahip olduğu çekim ve beklentiler karışımının farklı olacağını vurgulamıştır. Bu kuram içerik kuramlarında olduğu gibi genellemelere olanak tanımadığı için yöneticiler arasında çok üzerinde durulmamış bir kuramdır³⁶.

Lawler ve Porter; Wroom'un kuramına ödüllendirme adaleti ve rol çatışması kavramlarını katarak güçlendirmişlerdir. Bu katkılardan birincisi, kişinin kendi başarısını değerlemesine bağlı olarak ortaya çıkan ve onun nihai doyumunu etkileyen ödüllendirme adaletine ilişkindir. Diğer bir ifadeyle birey kendisine verilen ödülü başkalarıyla mukayese etmekte ve başarısına uygun olmayan bir değerlendirmeye maruz kaldığını algıladığı zaman doyumluluğu önemli ölçüde olumsuz biçimde etkilenmektedir. İkinci katkı ise,

³⁴ Ateş, M., Güdülenme, www.merih.com/wmetate25.htm, 2000, s.6 .

³⁵ Baysal - Tekarslan, a.g.e., s.116.

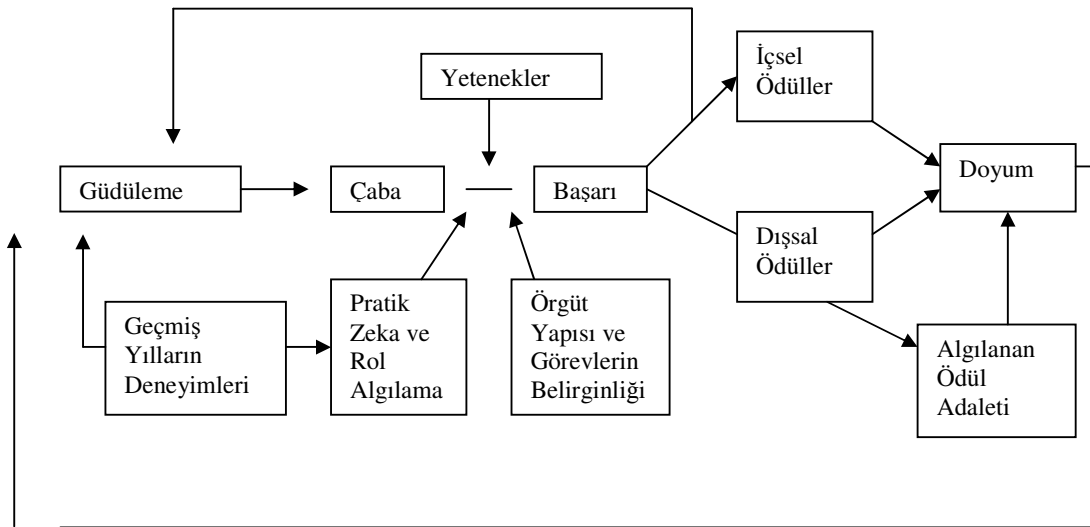
³⁶ Baysal -Tekarslan, a.g.e., s.118.

örgütlere işgörenin beklenen davranış gücünü azaltan rol çatışmalarının olduğunu bunun da çaba ve başarıları olumsuz biçimde etkilediğini ileri sürmektedir.

Bu kuramda yüksek başarının yüksek doyumluluk verebilmesi için işgörenlerin beklentileri ile ödül arasında bir dengenin olması kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir.

Sonuç olarak beklenti kuramları yöneticilerin, güdülemenin bağlı olduğu değişkenleri ve bunlar arasında ilişkileri görmelerine yardımcı olmaktadır. Ancak hangi tür ödüllerin güdüleme çaba ve başarılarını olumlu şekilde etkilediğine cevap vermek olanaksızdır. Bu kişisel özelliklere bağlı, nesnel olmayan subjektif bir unsurdur ve genelleştirilemez³⁷.

Şekil-1:Porter-Lawler Motivasyon Modeli



Kaynak: Eren, E., Yönetim ve Organizasyon, İstanbul, 2003, s.598

1.3.2.2. Pekiştirme Kuramı

Pekiştirme kuramı, davranışın pekiştirmeye dayalı olduğunu kabul etmektedir. Buna göre bir eylemle ilgili sonucun niteliği ya da ödülü, bireyin içinde bulunacağı

³⁷ Eren, a.g.e., s.599-600.

davranışı olumlu ya da olumsuz yönde pekiştirir. Pekiştirme kuramı, bireyin düşünme sürecinin kendisi ile ilgilenir ki bu yönden süreç kuramlarının antitezi olarak bilinir.

Bir örgüt ortamında pozitif pekiştirme, astların olumlu tepkilerinin sıklığını artırmak için, davranış değiştirmede kullanılabilir. Bu pekiştirme, işgörenin onaylanır nitelikte bir edimde bulunduğu takdir etme ve övme biçiminde olabilir³⁸.

Buradan hareketle çalışanların belirli olumlu davranışları göstermesi ve onları pekiştirerek alışkanlık haline getirebilmesi için yönetim psikolojisinde dört yöntemin varlığından söz edilmektedir. Bunlar:

Olumlu pekiştirme: Arzulanan bir davranışı yapan bireyin bu davranışı devamlı olarak tekrar etmesi için teşvik edilmesidir.

Olumsuz pekiştirme: Birey tarafından yapılmış veya denenmiş olumlu karşılanmayan bir edimi önlemek ve onu istenen davranışa yönlendirmek için başvurulan tedbirden oluşur. Burada önemli olan bireyin ortaya koymuş olduğu edimin, benimsenmeyen bir tutum olduğunun hissettirilmesidir.

Son verme: Çalışanın aynı istenmeyen tutumu bir daha tekrarladığında, örgütten geleceğe ilişkin beklentilerinin gerçekleşmeyeceğini arda ettiği ve olumsuz davranışların bütünüyle yok edilmesi amaçlı bir pekiştirmedir.

Cezalandırma: Bu şartlandırma yöntemi, istenmeyen davranışı ortadan kaldırmak için işgöreni cezalandırma esasına dayanır³⁹.

Pekiştirme kuramları ile ilgili teknikleri kullanmak, davranış değiştirme olarak bilinmektedir. Davranış değiştirme yöntemleri, yönetimin işgörenlerden ne tür davranış beklediğini, buna karşılık ödüllerin neler olacağını işgörelere anlatarak, uygulamada etkili olabilir⁴⁰.

³⁸ Aydın, M., Çağdaş Eğitim Denetimi, Ankara, 2000, s.99.

³⁹ Eren, E., Örgütsel Davranış ve Örgüt Psikolojisi, İstanbul, 2000, s.526.

⁴⁰ Çetinkanat, C., Örgütlerde GÜdülenme ve İş Doyumu, Ankara, 2000, s.30.

1.3.2.3. Denklik Kuramı

Stacy Adams tarafından geliştirilen modele göre performans ve doyum kişilerin çalışma ortamında algıladıkları eşitlik derecesi ile ilgilidir⁴¹. Teorinin ana fikri personelin iş ilişkilerinde eşit bir şekilde muamele görme arzusunda oldukları ve bu arzunun motivasyonu etkilediği hususudur.

İşgörenler bir iş durumunda elde ettiklerini (çıkıtlar), o işe katkılarıyla (girdiler) ilişkili olarak algırlar. Daha sonra kendi girdi-çıkıtı oranlarını diğer kişilerin girdi-çıkıtı oranlarıyla karşılaştırırlar. Oranlardaki 'çıkıtı' ücret, maaş, terfi, sorumluluk artışı, statü sağlama v.b. şekillerde olabilir. 'Girdi' ise işi başarmak için sarf edilen çaba ve emek, örgütsel pozisyon, sosyal statü, eğitim ve hatta yaş şeklinde olabilir.

İş görenlerin karşılaştırma yaptıkları ilgili kategoriler üçe ayrılır:

- Diğerleri: Aynı örgütte benzer işleri olan diğer kişileri ve arkadaşları, komşuları ya da meslektaşları içerir
- Sistem: Örgütsel ücret politikalarını ve yönetmeliklerini, bu sistemin yönetimini göz önüne alır. Örgüt düzeyindeki açık ya da gizli ücret politikalarını içerir.
- Kendisi: Kişinin kendi girdi-çıkıtı oranlarını ifade eder. Bu kategori kişinin önceki işleri ya da aile bağları gibi kriterlerden etkilenir⁴².

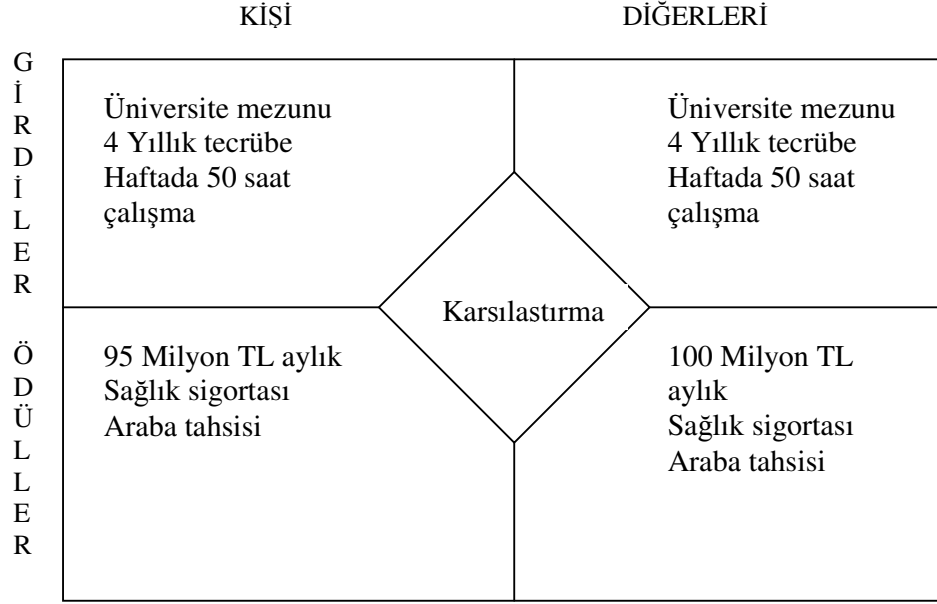
Kişinin algıladığı girdileri ve ödülleri arasındaki oran, diğer bir kişinin girdileri ve ödülleri arasındaki oranla karşılaştırıldığında farklılık varsa eşitsizlik söz konusudur⁴³.

⁴¹ Stephen, P. Robbins, Management, 4th Ed., Prentice Hall Inc. New Jersey, 1994, s.474-475, Aktaran, Ceylan, A., Örgütsel Davranış, G.Y.T.E, İzmit, 1998, s.205.

⁴² Ateş, M., Güdülenme, www.merih.com/wmetate25.htm, 2000, s.7.

⁴³ Onaran, O., Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları, Ankara, 1981, s.168.

Şekil-2: Çalışma ortamındaki eşitsizlik



Kaynak: Ceylan, A., Örgütsel Davranış, G.Y.T.E, İzmit, 1998, s.205.

Eşitsizlik durumunda insanlar rahatsız olmakta ve eşitliği, adaleti sağlamak için çaba harcamaktadırlar.

2. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

2.1. İçsel Faktörler

2.1.1. Yaş

Eski ve yeni araştırmalar yaş ilerledikçe işten duyulan tatminin arttığını bize göstermektedir. Davis 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 belirtmektedir⁴⁴.

Herzberg'in yaptığı bir araştırmaya göre, işe başlayan 19–20 ve 21–22 yaşları arasında olan gençler işe büyük bir coşkuyla başlamalarına rağmen 30'lu yıllarda işlerinde en düşük performansı göstermekte ve isteksiz davranmaktadırlar. Bu durum 30 yaşından 50 yaşına kadar farklılıklar göstermektedir⁴⁵. Yaş ilerledikçe, kişilerin emeklilik yaşı geldikçe işlerinden büyük ölçüde doyum sağladıkları görülmektedir. Bu kişiler geçmiş kariyerlerine bakarken, bu zevkin daha çok sosyal ilişkilerle sağlandığını hissetmektedirler.

Genelde iş doyumunun yaş arttıkça arttığı, genç çalışanlarda düşük olduğu tespit edilmiştir⁴⁶. Yapılan araştırmalar her yaştan bütün çalışanların en azından dörtte üçünün işinde mutlu olduğunu göstermiştir. Ancak ilginç olan nokta, çalışma süresi arttıkça daha fazla iş doyumunu bildirmesidir. Yaş ilerledikçe iş doyumunun artması üç nedene bağlanmaktadır. Birincisi, mesleklerinde gerçekten mutsuz olanların genellikle işlerini erken değiştirmeleridir. İkinci neden, başta hoşnutsuz gibi görünen bir mesleğe karşı kabulün artması olasılığıdır. Üçüncü neden ise, insanların yaşlandıkça başlangıçtaki düşlerini değiştirmesi, dileklerini terk etmesi, beklentilerini azaltması, belki daha az mutlu olmaya başlamasıdır. Ailevi ve ekonomik nedenler ve yaş ilerledikçe yeni iş alternatiflerinin azalması da bireyi mevcut işinde devam etmesi yönünde etkiler. Bu durum bireyi işinde başarılı olmaya ve ilerlemeye de zorlar. Bunun sonucunda da daha az iş doyumsuzluğu yaşanır⁴⁷.

2.1.2. Cinsiyet

Araştırma bulguları cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olduğunu göstermesine rağmen hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda birbirlerine ters düşmektedirler.

Cinsiyetin öğretmenlerin iş doyum ölçeğinin kendini gerçekleştirme, kişiler arası ilişkiler boyutları ile iş doyumunu toplam puan ortalamalarında anlamlı farklılaşmaya yol açtığı, kadınların iki alt boyut ve toplam iş doyumunda erkek öğretmenlerden daha fazla

⁴⁴ Davis, K., İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış, (Çeviren: K., Tosun), İstanbul, 1984, s.100.

⁴⁵ Özdayı, a.g.e, s.85.

⁴⁶ Onur, B., Gelişim Psikolojisi, Ankara, 2006, s.415.

⁴⁷ Onur, a.g.e., s.162.

puan aldıkları görülmüştür. Bu sonuç, cinsiyet değişkeninin iş doyumunda etkili bir faktör olduğunu gösteren ve cinsiyet rol algıları ile yüksek iş doyumunu arasında ilişki veren araştırma bulguları ile desteklenmektedir; iş doyumunu düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı yönündeki Güler'in 1990 yılında 'Endüstri İşçilerinin İş Doyumu' başlıklı çalışması ve İncir'in 'Çalışanların İş Doyumu' üzerine yaptıkları çalışmalarda elde edilen bulgular ile çelişmektedir. İş doyumunun cinsiyete göre farklılık göstermesi, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre çalıştıkları işte kendilerini daha çok gerçekleştiriyor olmaları ve işlerinden daha fazla doyum sağlamaları, genellikle ailenin ekonomik sorumluluğunu tam olarak yüklenmedikleri için iş yaşamına ilişkin beklentilerinin aynı koşullardaki erkek öğretmenlere göre daha az olmasına ve daha kolay iş doyumunu sağlayıp, sonuçta kendilerini daha çok gerçekleştirmelerine bağlanabilir⁴⁸.

Cinsiyetler arasındaki iş tatmini farkı, meslek gruplarına göre değişebilir. Minibaş'ın bu alandaki çalışmasında Chase'den yaptığı aktarmada, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha çok iş doyumunu sağladıklarını saptamıştır⁴⁹.

2.1.3. Medeni Durum

Medeni durum da, yaş ve cinsiyet gibi farklı çalışmalarda farklı bulgular veren bir değişkendir. İş doyumunu çalışmalarında evlilik ve iş doyumunu arasında anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu, evlilik doyumunu ve iş doyumunu puanları arasındaki korelasyon katsayılarının cinsiyete göre farklılaştığı, evlilik doyumunun iş doyumunu yordayan değişkenlerden biri olduğu belirtilmektedir. Tezer'in 1994'te yaptığı çalışmada medeni durum X yaş analizinde iş doyumunun kendini gerçekleştirme boyutunda medeni durumun temel etkisinin ortaya çıktığı görülmüştür. Kendini gerçekleştirme boyutu dışında bir etki görülmemesi, ilgili araştırmalar dikkate alındığında evli olup olmamanın tükenmişlik ile ilişkili olabileceği ancak iş doyumunu için medeni durum yerine evlilik doyumunun belirleyici bir değişken olduğu düşünülebilir. Bu nedenle bir başka çalışmada öğretmenlerin iş doyumlarının evlilik doyumlarıyla evlilik yaşamına ve iş yaşamına ilişkin

⁴⁸ Akçamete G. - Kaner S. - Sucuoğlu B., Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik, Ankara, Kasım 2001, s.59.

⁴⁹ Minibaş,J., Özel ve Devlet İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon Yönü İle İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1990, s.11.

stres kaynakları ile birlikte değerlendirilmesi önerilmektedir⁵⁰. Yapılan başka bir çalışmada medeni durumun iş doyumunu ve işe bağlılık alt boyutlarında evliler lehine anlamlı bir farklılığa yol açtığı gözlemlenmiştir⁵¹.

2.1.4. Kıdem

İş doyumunu ve işte çalışılan yıl sayısı arasındaki ilişki oldukça karmaşık ve dikkat çekicidir. Çalışmaya başlanılan ilk yıllarda yeni çalışanlar işlerinde daha fazla doyum sağlamaya meyillidirler. Bu ilk yıllar yeni yeteneklerin ve becerilerin gelişmesinde değişim ve uyarım sürecidir. Ayrıca iş yeni olduğu için çekici görülebilir. İşteki ilerleme ve gelişme fırsatlarını fark ettikçe daha önceki iş doyumunu azalmaktadır. İşteki birkaç yıldan sonra cesaret kırıcı etkenler artmakta, çalışan beklediği gibi hızlı fırsatlar elde edemediğini hissetmektedir.⁵²

Yapılan araştırmalarda kıdem ve yaş ile iş doyumunu arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Wright, Hamilton(1978), Gilmer(1966) yaptıkları araştırmalarda bireylerin iş başlamalarından hemen sonra iş doyumunu düzeyleri yüksek olmakta, sonra bu düzey düşmektedir. Kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi mevkilere gelebilme imkanları da artmaktadır. Bu da, işten daha çok doyuma ulaşmalarını sağlamaktadır⁵³. Çetinkanat'ın öğretim elemanları üzerinde yaptığı araştırma da, iş doyumunun mesleki deneyimle doğrusal ilişkisi olduğu düşüncesini desteklemektedir. Araştırma bulgularına göre, kıdemi az olanların kıdemi çok olanlardan daha fazla doyumсуuzluk algıladıkları ortaya çıkmıştır. Çetinkanat, bu durumu kıdem arttıkça doyumсуuzluğun azalmasının, çalışılan yıllar arttıkça fizyolojik, saygınlık, otonomi ve kendini gerçekleştirme gibi gereksinim alanlarının daha çok doyurulmasından kaynaklanabileceği savıyla açıklamaktadır⁵⁴.

⁵⁰ Akçamete-Kaner-Sucuoğlu, a.g.e., s.64.

⁵¹ Arslan, Z., Öğretmenlerde Dindarlık, Değerler ve İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006, s. 71.

⁵² Varlık, T., Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2000, s.49.

⁵³ Özdayı, N., Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1990, s.86.

⁵⁴ Çetinkanat, C., Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu, Ankara, 2000, s.110.

Mesleki deneyim arttıkça iş doyumunun artması bireylerdeki beklentilerin daha gerçekçi olması ya da beklentilerin düşmesi olarak değerlendirilebileceği gibi, değişim arzularının tükenmesi ve var olanı kabulleniş olarak da değerlendirilebilir⁵⁵.

2.1.5. Branş

Meslek ve branş seçimi bireylerin kişisel tercihleri, kişilikleri, ilgi alanları, tutumları v.b. hakkında bilgi edinmemizi sağlayan ipuçlarıdır. Bitirilen okullar, sahip olunan meslek ve branşlar bireylerin zihinsel yapılarında ve sosyal hayatlarında önemli etkiye sahiptirler.

Öğretmenlik mesleğinin monoton bir iş olduğu düşünülemez, ancak branş öğretmenlerinin bir konuyu bütün şubelerde anlatması bir monotonluk oluşturabilir ve öğretmenlerde iş tatminsizliğine neden olabilir⁵⁶.Yapılan araştırmalar öğretmenlerin branşlarına göre işlerinden sağladıkları doyum düzeyinin farklılaşmadığını göstermektedir.

2.1.6. Hedef Ve Beklentiler

Her birey bir örgüte girerken bazı ihtiyaç ve beklentilerinin etkisi altında davranır. Bu ihtiyaçlar karşılanmaz ve beklentiler gerçekleşmezse o örgütün bir üyesi olarak moral bozukluğuna uğrar ve iş verimi düşer. Aslında beklentiler ile ihtiyaçlar arasında dorudan bir neden-sonuç ilişkisi vardır. Örgütteki beklentiler üstleri ile astları arasında olduğu gibi bunların kendileri veya benimsediği birey ya da gruplar için de söz konusu olabilir. Üstün astından, astın da üstünden bekledikleri daha çok formal davranışa, diğerleri ise informal davranışa neden olur⁵⁷.

Bir örgütte belirli işleri yapmakla yükümlü bireyler kendi rol, statü ve kişilikleri ile örgüte bir kimlik kazandırır. Bireylerin birbirleri ile etkileşimi örgüte kazandırılan kimliğin temelidir. Bireylerin sistem içindeki yerleri ile bireylerin ihtiyaçları ve beklentilerinin doyurulması örgütteki etkileşim açısından çok önemlidir. Çalışanların

⁵⁵ Direk, A., Farklı Kurum ve Branşlarda Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, TODAİE, Ankara, 2003, s.30.

⁵⁶ Ceylan, D., Öğretmenlik Mesleğinde İş Güçlüğü ve İş Tatminsizliği, www.mufettisler.net/makale/is%20guclugu%20ve%20is%20tatminsizligi.doc, 2001, (17.14.2008).

⁵⁷ Örmən, U., Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1993, s.28.

meslekleri, çalıştıkları kurum ve kişisel yeterlikleri ile ilgili gerçekçi olmayan, dolayısıyla karşılanması güç olan beklentileri tükenmişliğin artmasında önemli bir etkidir.

Yapılan araştırma bulgularına bakıldığında genç ve tecrübesiz elemanlarda yaşlı ve tecrübeli elemanlara göre daha çok tükenmişlik görülmektedir. Bu durum beklenti düzeylerinin farklılığı ile açıklanmaktadır⁵⁸.

Yeni işe başlayan gençler hem kendilerinden hem de örgütten çok şey beklemektedirler. İşin çekiciliği, ödüller, amirlerin takdiri, mesleki gelişim konusundaki yüksek beklentilerin karşılanmaması ve bu şartların değişebileceğine ilişkin umutların gerçekleşmemesi bu bireylerde iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır. Yaşın ilerlemesi ve tecrübe kazanılması, bireyleri daha gerçekçi yapmakta hizmet verdikleri kişilerin takdiri ve örgütle ilgili beklentilerinin azalmasıyla dikkat ve enerjilerini başka alanlara yönlentmektedirler.

2.1.7. Kabul Görme Ve Değerlendirme

Bireyler çalışma ortamında yöneticisinden çalışma arkadaşlarına kadar diğer bireyler tarafından kabul edilmek isteme eğilimi içersindedirler.

Yaptıkları işin niteliğinden dolayı takdir edilmek, övülmek istemektedirler. Takdir beklentisi içinde olan iş görenler kusur arayıcı ve küçük düşürücü tavrılardan hoşlanmazlar. Yaptığı işten dolayı çalışanın övülmesi iş doyumunu artıracığı gibi, övgüyle birlikte yaptığı işin de değerlendirilmesi, çalışana geri bildirim sunduğu için sonraki zamanlarda işin daha iyi yapılmasını sağlayacaktır.⁵⁹

Meslek sahibi bir insanın çevresinden onaylanabilmesi için gerekli mesleki yeterlik ve alan hâkimiyetine sahip olması, bu noktaya gelebilmesi için işini önemseyerek yeterli çabayı göstermesi gereklidir.⁶⁰

⁵⁸ Izgar, H., Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Ankara, 2001, s.12.

⁵⁹ Başaran, İ.E., Örgütsel Davranış, A.Ü.E.F., No:10,1981, s.204.

⁶⁰ Bilen, M., "Eğitimde Verimliliğe Öğretmenin Kişili Özelliklerinin Etkisi", H.Ü.E.F.D., 1992, S.VIII, s.s. 27-30.

2.1.8. Eğitim Seviyesi

Yapılan bazı araştırmalar eğitim seviyesi ile mesleki doyum arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yani yüksek eğitim almış kişilerde mesleki doyum daha fazla olduğu görülmektedir. Burada da eşitlik teorisi kullanılabilir. Eğer yüksek öğrenim görmüş kişiler, kendilerinden daha az eğitim görmüş kişilerle aynı ücret, statü ve diğer sosyal haklara sahipse, bu durum çalışanlarda bir eşitersizlik duygusu yaratmaktadır. Ayrıca yüksek öğrenimin etkisi kısmen beklentilere, algılara veya iş görenlerin iş durumu hakkında sahip oldukları yargıya göre de deđiřmektedir⁶¹.

İş görenlerin eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen diğer bazı araştırmalarda da eğitim düzeyleri yüksek iş görenlerin genel iş doyumlarının daha az eğitim görmüş iş görenlere oranla daha iyi olduğu tespit edilmiştir. Ancak böyle bir sonucun çalışanların eğitim düzeylerine uygun bir iş bulma imkanıyla sınırlı olduğu da düşünölmektedir⁶². Bu nedenle bu konuda yapılan araştırmaların çelişkili sonuçlar verdiğini, eğitim durumu ile iş doyumunu arasında ilişkinin olduğunu gösteren kuvvetli delillerin olmadığını söyleyebiliriz⁶³.

Bazı araştırmalarda ise eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında olumsuz bir ilişki saptanmıştır. Öğretim elemanları üzerinde yapılan bir araştırma sonucu, Lisans ve Yüksek Lisans derecesi olanların Doktora derecesi olanlardan daha az doyumсуzluđ algıladıkları tespit edilmiřtir⁶⁴.

Eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasında çelişkili sonuçlar bulunmasının bir nedeni, yapılan işle alınan eğitimin örtüşüp örtüşmediği sorunudur. Diğer bir neden ise, kişilerin eğitim seviyesi yükselse dahi kendisinden daha az eğitim alan kişilerle aynı statüye, aynı haklara sahip olmasının haksızlık duygusu yaratmasıdır⁶⁵.

⁶¹ Varlık, a.g.e., s.49.

⁶² Baysal, A.C. - Tekarslan, E., Davranış Bilimleri, İstanbul, 1987, s.19.

⁶³ Bölüktepe, F.E., Kamu Örgütlerinde İş Tatmini, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 1993, s.6.

⁶⁴ Çetinkanat, C., Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu, Ankara, 2000, s.110.

⁶⁵ Direk, a.g.e., s.31.

2.2. Dışsal Faktörler

Geleceğin toplumunu oluşturacak bireylerin davranışlarının niteliği, öğretmenin davranışları ile doğrudan ilişkilidir. Öğrencilerin öğretmenin verdiği bilginin yanı sıra ve daha çok gösterdiği tutum ve davranışlardan etkilendiği araştırmalar sonucu doğrulanmıştır.

Eğitim ‘sistem yaklaşımı’ anlayışı içinde ele alınması gerekmektedir. Öğrenci, öğretmen, okul, yönetici, veli ve programlar sistemin temel elemanlarıdır. Problemin doğru bir şekilde tanımlanması gerekmektedir. Problemin ne olduğu, çözümü için nelerin yapılması gerektiği, çözümde kimlerin görev alacağı, hangi kurum ve kuruluşlara sorumlulukların düştüğü açıkça belirlenmesi gerekmektedir.

Eğitim sistemi ve okullar, içinde bulunduğu toplumun aynalarıdır. Bir toplum hakkında bilgi sahibi olabilmek için bu aynalara bakmak bizlere önemli ipuçları verecektir. Özellikle demokrasinin gelişmesi ile demokrasi arasında bir ilişki vardır. Demokratik koşullar bireyin bilincinin farkına varmasını sağlar. İnsanların gelişimlerinin devam etmesi, bireysel ve toplumsal sorumluluklarının bilincine varması, kendini gerçekleştirme demokratik bir iletişim ve etkileşimin yaşanmasıyla mümkündür. Dolayısıyla okullarda demokratik bir ortamın sağlanması ve öğretmenlerin yeterli bilgi ve kültür donanımına sahip olması gerekmektedir.

Olumsuz çevresel koşullar eğitimi desteklemekten öte, engelleme yönündedir. Okul yaşamı toplumsal yaşamdan soyutlanamaz. Bu nedenle toplumsal yaşamın her kesimin yaşanan şiddet olgusunun okul yaşamına da yansması yadsınamaz. Eğitimcilerin kişisel özelliklerinin öğrenciler üzerindeki etkilerinin olduğu tartışılmaz bir gerçektir.⁶⁶

2.2.1. İşin Niteliği

İş doyumunda önemli faktörlerden biri de işin yapısıdır. İş görenler rutin ve manasız iş yapmayı istemezler. Bunun yerine kendilerini uğraştıracak önemli işler istemektedirler. İş doyumunu etkileyen işin en önemli iki özelliği; çeşitlilik ve iş metodları, işin gidişatı üzerindeki kontroldür.

⁶⁶Bahar, H.İ., <http://www.turkishweekly.net/turkce/makale.php?id=91> (21.03.2008).

İşlerin yapılmasıyla ilgili konularda iş görenlerin kararlara katılmaları iş doyumunu artırırken, tersi durumlar ise iş tatminsizliğine neden olur. Çalışma yöntemlerinin, işlerin nasıl yapılacağıının ve hatta molaların bile yönetim tarafından belirlendiği ve denetlendiği durumlarda iş tatminsizliği artmaktadır.⁶⁷

Bir işin aynı tempoda sürekli tekrarlanarak yapılması sonucunda, iş görenin duyduğu yorgunluk ve bıkkınlık durumlarına monotonluk adı verilir. Monotonluk iş görenler için başlıca şikâyet ve doyumсуuzluk kaynağı olmaktadır⁶⁸. İş yerlerinde monotonluğun giderilmesi için yönetim tarafından bir takım önlemler alınabilmektedir. Örneğin: iş görenin tek bir işte uzmanlaşması yerine bir kaç işi öğrenerek icra etmesi (iş genişletme), iş rotasyonuna gidilmesi, çalışma saatlerinin kısaltılması, dinlenme sürelerinin programlı şekilde ayarlanması v.b. önlemlerin alınmasıyla monotonluk giderilebilmektedir⁶⁹.

Çalışan kişinin işten hoşlanması, yaptığı işin toplumda itibarını olup olmaması, işin sorumluluk istemesi, yaptığı işin bulunduğu kuruma yaptığı katkıyı görebilmesi v.b. tüm bu alt faktörler kişinin doyumuna ya da doyumсуuzluğuna neden olacaktır.

2.2.2. Çalışma Ortamı

İnsan yaşadığı dünyayı mekân kavramı ile düşünüp anlamlandıran bir varlıktır. Evrende her varlık aynı zamanda mekânsal bir var oluş gösterirken, insan yarattığı etik ve estetik değerler eğitim, düşünce ve duygularda yani maddesel olmayan evrenin kendisi de mekansal bağlantılar dışında tasavvur edilemez⁷⁰.

Çalışan bireyler zamanlarının çoğunu iş ortamında geçirmektedirler. Bu nedenle çalışma ortamı iş görenler için oldukça önemlidir. İş görenlerin iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden olan çalışma ortamı ve koşulları bireyin iş ortamına ilişkin algılamaları ile ilgilidir.

⁶⁷ Ceylan, A., Örgütsel Davranış, G.Y.T.E., İzmit,1998, s.138-139.

⁶⁸ Eren, E., Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 1984, s.419.

⁶⁹ Eren, a.g.e., s.204-210.

⁷⁰ Hesapçioğlu, M.- Meriç, B., “Okul Binalarının Tasarımı,Türkiye ve İstanbul İlinde Eğitim Tesisleri-Nüfus İlişkisi-Eğitim Planlaması ve Ekonomisi Açısından Bir Ön Çözümleme” Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, S.6, İstanbul, 1994, s.123.

Genel olarak, iş görenler, ısı, nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli ortamı olan işi, işyerini yeğlemekte, bunlara yüksek değer vermektedir. Yine çoğu iş görenler, iş yerinin evlerine yakın; çalıştıkları binanın yeni, temiz; işleri için gerekli olan araç gereçlerin iyi, kullanılabilir olmasını istemektedirler. İş görenlerin, fiziksel gereksinimlerini karşılayacak çalışma ortamları aramaları; amaçlarını gerçekleştirecek araç gereç istemeleri hem verimlilik hem de işten doyumunu için gerekli görülmektedir⁷¹.

Günümüzde çalışanların gereksinimine cevap veren insancıl bir çalışma ortamı oluşturmak için birçok bilimsel disiplinlerden yararlanılmaktadır. İnsanın doğal özelliklerine uygun araç-gereç, makine, tasarım ve rahat çevre koşulları yaratılmaya, çalışanları zorlamadan uygulayacakları çalışma yöntemleri geliştirilmeye çalışılmaktadır.

Çalışma ortamında geçirilen zaman, personelin iş dışı yaşamını da etkilemektedir. Fazla mesailer veya uzun çalışma saatleri, insanların aile veya arkadaşlarına fazla zaman ayıramamasına ve kendilerini yenileyememelerine yol açabilmektedir. Göreli olarak çalışma saatleri veya çalışma günündeki azlık, çalışanların kendilerine daha fazla zaman ayırmalarını sağlayacaktır⁷².

Genel olarak bakıldığında öğretmenler çalışma saatlerinden memnundurlar. Esnek çalışma saati programlarıyla eğitim fırsatları da artırılmaktadır. Çalışanlar çalışma saatlerini ayarlayarak bazı kurs ve programlara devam edebilirler. Ayrıca esnek çalışma saatleri uygulandığı zaman iş grubundaki planlamanın artışından dolayı çalışanlar kendi işleri ve diğer işler hakkında daha fazla bilgiye sahip olurlar. Esnekliği artırabilmek için iş görenler yatay veya düşey diğer çalışanların da işini yapmayı üstlenirler. Böylece hem hüner ve kabiliyetlerini geliştirirler ve hem de sıkıcı bir hale gelen işleri daha da azaltabilirler⁷³.

Çalışanların zamanlarının çoğunu birlikte geçirdiği çalışma grubundaki iş arkadaşlarının durumu, birbirleri ile dostane ilişkiler kurmaları, iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma grubu, personele sosyal dayanışma ortamı sağlamaktadır. Çalışma

⁷¹ Başaran, İ.E., Örgütsel Davranış, Ankara, 1991, s.204.

⁷² Ceylan, a.g.e., s.140.

⁷³ Özevren, M., "İşletmelerde Uygulanan Alternatif Çalışma Saatleri Programları", Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, İstanbul, 1987, C.4, S.1-2, s.410.

grubunda bir uyum varsa, dünya görüşleri birbirine uyuyorsa, duyulan tatmin artmaktadır⁷⁴.

Birçok insan sevebileceği ve saygı duyabileceği kişilerle çalışmak ister. Çalışma arkadaşlarıyla samimiyeti hissedilme çalışanı iş takımının bir parçası gibi hissetmesini sağlar. Böyle bir bütünleşme de çalışan açısından doyumunu getirir. Çalıştığı ortamındaki diğer çalışanlarla diğer çalışanlarla iyi geçinen bir grup birlikteliğini sağlayan ve grup desteğini alan bir çalışan daha fazla bir iş doyumunu sağlayacağı için çalıştığı örgüte kendini daha fazla ait hissedecektir⁷⁵.

Başarılı bir grup, faaliyet ve çabasının gerçekleşmesi için çıkarlara hizmet edecek biçimde işbirliği yapmak ve karşılıklı ilişkilerden doyum ve haz sağlamak gerekir. İnsanı sırf maddesel çıkarla çalıştırmak mümkün değildir. İnsani ilişkiler, Davis'in belirttiği gibi verimli ve doyurucu bir grup çabası geliştirme faaliyetidir⁷⁶.

Örgütteki ilişkiler, genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel birer ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya dayanır. Bu ilişkilerin iyi olması iş görene doyum sağlamaktadır. Bunun yanında bir arada bulunmaktan hoşlanmaya dayanan ilişkilerde iş görenlerce gereksinilmektedir. Bir örgütte iş görenler, ister kümeleşerek, isterse toplu halde, ne oranda bir arada olmayı gereksiyor ve bunu gerçekleştirebiliyorlar ise o oranda işten doyum duyulmaktadır⁷⁷.

İnsan ilişkileri bir örgütteki insanları birleştirip ahenkleştirerek, çalışma durumuna sokmayı amaç edinen bir yönetim eylemidir. Böylece, o insanların hem iş birliği ve verimi artar, hem de sosyolojik, ekonomik ve psikolojik ihtiyaçları karşılanmış olur. İnsan ilişkileri kavram ve eylemi, üretici yararları ile örgüt yararlarını birleştirmeyi hedef tutar ve örgüt amaçlarının en verimli biçimde gerçekleşmesine katkıda bulunur. İnsan davranışlarının anlaşılmasında, temel ihtiyaçların bilinmesi gerekir. Bu ihtiyaçlar örgüt amaçlarının gerçekleşmesine yardım edecek biçimde karşılanırsa, örgüt yararları ile üyelerinin yararları bütünleştirilmiş olur⁷⁸.

⁷⁴ Ceylan, a.g.e., s.139.

⁷⁵ Günbayı, a.g.e., s.6.

⁷⁶ Tosun, K., Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul, 1990, s.508-509.

⁷⁷ Başaran, a.g.e., s.204.

⁷⁸ Gürsel, M., Okul Yönetimi, Konya, 1997, s.127.

2.2.3. Takdir ve Ödüllendirme

Takdir etme ve ödüllendirme, iş görenin bir çabası sonucunda elde ettiği edimin değerine karşılık olarak verilen hazların, yararların tümünü anlatan kavramlardır⁷⁹. Eğitim yönetiminde takdir ve ödüllendirme çok önem taşımaktadır. Ödüllerin amacı başarıyı ve verimli bir takım çalışmasını sağlamaktır. Takdir etmek ve ödüllendirmek kurumun stratejik hedeflerine ulaşmasında insanları daha fazla çalışmaya teşvik edecek en temel motivasyon araçlarından birisidir. Ölçülü, yerinde övgü ve takdir, insanların gerçek değerlerini, hayallerini, isteklerini, kendilerini ortaya çıkarır. Övgü ve takdir, kişiye fark edildiğinin ve başarılı olduğunun mesajını verir. Bu mesaj tüm insanların beklediği bir ihtiyaçtır. Övgü ve takdir kişilere iyi bir geri bildirim yoludur ve aynı zamanda onları teşvik etmektir. Böylelikle en etkili eğitim, motivasyon ve gelişim yöntemlerinden biridir. Kişinin ruhunda ve davranışlarında etkiler bırakır. Kişiyi daha iyi olmaya sevk eder. Her yapılan doğru davranış açıkça takdir edilmelidir. Kurumda olumsuz davranışların cezalandırılması değil olumlu davranışların ödüllendirilmesi öncelikle tercih edilmesi gereken yaklaşımdır. Çünkü ancak bu şekilde olumlu davranışlar pekiştirilmiş olmaktadır. Olumlu davranışların pekiştirilmesinde çalışana sunulan ödülün çeşidi ve özelliği de önemlidir. Çünkü ödülün motive edici olması, kişiye bir anlam ifade etmesine bağlıdır. Ödüllendirmenin objektif ve adil olabilmesi için performans değerlendirmesi yapılmalıdır. Performans değerlendirme, çalışanların etkinliğinin artırılması amacıyla bireyin elde ettiği başarıları belirleyen temel süreçleri içeren organizasyonel bir sistemdir. Kriterleri iyi belirlenmiş adil bir değerlendirme sürecinden geçen performans değerleri personeli daha bir ateşleyecektir⁸⁰.

Ödül, iş görenin harcadığı çabanın bedelidir. İş gören böyle bir bedeli alacağını göremedikçe çaba harcama girişiminde bulunmaz. Ödülün artması iş görenin işi yapmaktaki çabasını, işten doyumunu arttırabilir. Ödülün değeri iş görence ne denli yüksek algılanıyorsa iş görenin çabası, işten doyumunu o denli artar⁸¹.

⁷⁹ Başaran, a.g.e, s.139.

⁸⁰ Durmuş, H., "Eğitim Yönetiminde Motivasyon ve Ödüllendirme", Gelişen-Geliştiren Öğretmen Dergisi, İstanbul, Şubat 2007, s.9-10.

⁸¹ Başaran, a.g.e., s.137.

Victor H. Vroom'un motivasyon konusundaki yaklaşımının temeli de ödüllendirme beklentisine dayalıdır. Birey göstereceği çabanın takdir edilmesi ve ödüllendirilme beklentisi içerisinde. Eğer organizasyonda takdir ve ödüllendirme ile ilgili ilkeler ve politikalar önceden belirlenmiş ise bu çalışanlar üzerinde motive edici etki gösterecektir. Vroom'un beklentiler teorisi daha sonra Lyman W Porter ve Edward E. Lawler tarafından daha farklı şekilde ele alınmış ve yorumlanmıştır. Bu iki yönetim uzmanı ödüllendirme beklentisi dışında 'ödüllendirmenin adaletli olup olmayacağı beklentisi' nin de önem taşıdığını ifade etmişlerdir. Ödül adaleti konusunu ele alan yönetim uzmanlarından bir diğeri de John Stacy Adam'dır. Adam da, organizasyonda uygulanan ödüllendirme sisteminin adaletli olması gerektiğini vurgulamıştır. Adam'a göre bir çalışanın emeği konusunda aldığı değer ile başka bir çalışanın aynı ölçüde koyduğu emeği karşısında aldığı değer birbirine eşit olmalıdır⁸².

Ödüllendirmenin yanı sıra örgütler genellikle daha çok cezalandırma ile ilgilenirler. Yasalar istenmeyen bir işlem bir eylem yaptığında iş görene verilecek cezaları sırasıyla sayarlar. Ancak yasalarda iş görene verilecek ödüllere çok az yer ayrılır. Bu ödüllerin koşulları da, pek az iş görenin yerine getirebileceği türdendir. Ödülün de cezanın da iş göreni güdülemede kullanılabileceği kuşkusuzdur. Fakat cezaya bakarak ödülün güdüleme etkisinin daha yüksek ve uzun süreli olduğu unutulmamalıdır⁸³.

Öğretmenler, yaptıkları çalışmaların amirleri tarafından bilinmesini ve takdir edilmesini beklemektedirler. Hatta bu duygu bazen işin ekonomik boyutunun bile önüne geçmektedir. Öğretmenlerin bu beklentilerinin gerçekleşmemesi onlarda üzüntü veya kırgınlık oluşturmakta ekonomik yönden zaten doyum sağlayamamış olan öğretmenler psikolojik olarak da doyum sağlayamamaktadırlar. Öğretmenlerin % 36' sı işlerini yaparken hissettikleri takdir edilme duygusundan tatmin olmadıklarını belirtmişlerdir⁸⁴.

2.2.4. Ücret

Ücret iş görenlerin birçok ihtiyaçlarını karşılaması nedeniyle iş tatmininde önemli bir faktör olmaktadır. Para ile iş dışında hoşlandığımız birçok şeyi temin edebiliriz. Onunla

⁸² Aktan, C., 2000'li Yıllarda Yeni Yönetim Teknikleri, İnsan Mühendisliği, İstanbul, 1999, s.67.

⁸³ Başaran, a.g.e, 141.

⁸⁴ Ceylan, D., Öğretmenlik Mesleğinde İş Güçlüğü Ve İş Tatminsizliği, www.mufettisler.net/makale/is%20guclugu%20ve%20is%20tatminsizligi.doc, 2001, (17.04.2008).

yiyecek, giyecek ve barınma ihtiyacımızı karşılarız. Bunlara ilave olarak para; tanınmanın ve başarının önemli bir sembolü durumundadır. Ücret sistemi ne kadar adil ve iş görenin beklentilerini ne kadar çok karşılıyorsa, o kadar fazla iş tatminine neden olmaktadır⁸⁵.

İnsanları işletme içinde tatmin etmenin ve mutlu kılmanın en önemli yollarından biri olan etkin bir maaş ve ücret yönetimi sistemi kurmanın yanında çalışanların yararlanacağı olanakların yaratılması da önemlidir⁸⁶.

Ekonomik ihtiyaçlar organizmanın sağlıklı yaşaması için gerekli enerji kaynağını sağlar. Maslow'un teorisinde ihtiyaçlar basitten karmaşığa giden bir hiyerarşi içindedir. Birinci sırada yer alan fizyolojik ihtiyaçlar insanı harekete geçiren temel gereksinimlerdir. Herzberg'in teorisinde ilk sırada ücret bulunur. Bu Maslow'un teorisinde ilk sırada yer alan fizyolojik ihtiyaçları karşılamak için gereklidir⁸⁷.

Çalışana yaptığı işin emeği karşılığında yapılan ödeme (para, sosyal haklar ve ekonomik faydalar) bireyin işinden doyum alabilmesi için son derece önemli bir faktördür⁸⁸. Lawler alışanın yaşı, kıdemi, öğrenimi ve yaşantısı gibi bireysel özellikleri; çaba, yaratıcılık, üretimin niteliği, yenileşme eğilimi gibi bireysel eylemleri; sorumluluk, yeterlik, bilişsel kapasite gibi görevle ilgili özellikleriyle, alınan ücret arasında bir dengenin, çalışan tarafından anlaşılmasını işten doyum sağlamaya sebep olacağını söyler.⁸⁹

Araştırma bulguları, ücretin, hem fizyolojik bir güvence, hem de daha üst düzeydeki ihtiyaçların doyurulması için bir araç olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır. Ayrıca ücret, çalışanlarca başarının bir simgesi, tanıma ve benzeri değişkenlerin bir kaynağı olarak algılanmaktadır. İnsanların başarılarına denk bir ödeme yapılmadığı duygusuna kapılmaları onların başarılarını olumsuz yönde etkileyeceği gibi, ücretten duyacakları tatmin düzeyini de düşürebilmektedir⁹⁰.

Ücret faktörünün öğretmenlerin iş doyumları üzerinde nasıl bir etki meydana getirdiği konusu pek çok araştırmada ele alınmıştır. Bu çalışmalar ücret etkeninde öğretmenlerin iş doyumunu düzeyinde anlamlı farklılaşmaya sebep olduğunu göstermektedir.

⁸⁵ Ceylan, a.g.e., s.138.

⁸⁶ Eren, a.g.e., s.384.

⁸⁷ Minibaş, a.g.t., s.9.

⁸⁸ Başaran, İ.E., Örgütsel Davranış, Ankara, 1981, No:10, s.203.

⁸⁹ Günbayı, İ., "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu" KUYEB, EDAM, C.1, S.I, İstanbul, Aralık 2001, s.341.

⁹⁰ Balcı, A., Eğitim Yöneticisinde İş Doyumu, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1987, s.15.

Azar ve Henden tarafından yapılan araştırmalar ücret etkeninde cinsiyet yönünden anlamlı farklılıklar meydana getirmediği görülürken, yaş ve yerleşim birimleri yönünden anlamlı farklılıklar meydana geldiğini göstermiştir. Bu araştırma aynı zamanda ücret etkeninin, çeşitli etkenler arasında en zor doyum sağlanan etken olduğunu göstermiştir⁹¹.

2.2.5. Sosyal Güvence

Bireyin sahip olduğu şeyi elinde tutma gereksinimi güvenlik güdüsünü (Security) ortaya çıkartmaktadır. Birey geleceğinden en az geçmişi kadar iyi olacağından emin olmak isteğindedir. İşletmelerde sosyal sigorta, emeklilik tazminatı, kişisel yatırımlar ve yan ödemelerin hep bu gereksinimi karşıladığı söylenebilir. Örneğin; güvenli bir işe sahip olmak, gelir kaybına karşı korunmak, fiziksel zarar ya da tehlikeli koşullar karşısında korunmak, suç ve riski olan kararlar ve görevlerden kaçınmak, güvenlik ihtiyacını gösterir.

Bu ihtiyaç sosyal, hem de ekonomik güvenlik biçiminde belirir. Her iki güvenlik şeklinde kaynağını gerçekteşim, yani canlı kalmak, sağlıklı yaşamak ve gelişmek güdüsünden alır. Sosyal güvenlik, başkaları tarafından sevilme, beğenilmek arzusu olarak kendini gösterir. Ekonomik güvenlik, çok para kazanmak, iyi gelire sahip olmak arzusu olarak tanımlanabilir⁹².

Sosyal güvenliğin sağlanıp sağlanamaması iş tatminsizliğine etki eden önemli etkidir. İnsanlar sürekli çalışabilecekleri, emekli olduklarında sıkıntı çekmeyecekleri, sağlık sorunlarında kendilerine tedavi imkanı sağlayan işlerde çalışmak isterler. Kendini güvende hisseden çalışanlarda iş tatmini yüksek, güvende hissetmeyenlerde ise iş tatmini düşük olacaktır. Öğretmenler Emekli Sandığı iştirakçileridir. Emekli sandığının sağladığı yardımların yeterli bulunmaması ve emeklilik yaşının artırılması öğretmenler açısından tatminsizlik nedenidir. Öğretmenlik mesleğinin sosyal güvenliği olmasına rağmen yapılan araştırmada öğretmenlerin %64'ünün mesleklerinin kendilerine sağladığı güvenlik derecesinden tatmin olmadıkları ortaya çıkmıştır⁹³.

⁹¹ Azar, A. - Henden, R., "Alan Dışında Atanmanın İş Doyumuna Etkileri; Sınıf Öğretmenliği Örneği", KUYEB, EDAM, İstanbul, Kasım 2003, C.3, S.2, s.s.337-339.

⁹² Ateş, M., Güdülenme, www.merih.com/wmetate25.htm, 2000, s.6.

⁹³ Ceylan, D., Öğretmenlik Mesleğinde İş Güçlüğü Ve İş Tatminsizliği, www.mufettisler.net/makale/is%20guclugu%20ve%20is%20tatminsizligi.doc, 2001, (17.04.2008).

2.2.6. Fiziki Faktörler

İş görenlerin görev yaptıkları kurumların fiziki koşulları iş doyumu üzerinde etkisi olan faktörlerden biri olarak değerlendirilebilir. Bu kurumlardaki fiziki koşulların yeterliliği ya da yetersizliğinin iş görenler üzerinde olumlu ya da olumsuz etkide bulunacağı açıktır. İş görenlerin içinde buldukları fiziksel koşulları, sınıflardaki öğrenci sayısı ve ders araç-gereçlerine ulaşma derecesi ve içinde bulunulan binanın yapısı öğretmenlerin duygu ve düşünceleri üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu düzen ve tasarımlar insanı bazen olumlu bazen de olumsuz yönde etkileyecek boyutlarda olabilir⁹⁴.

Türkiye eğitim sistemi içerisinde genelde kalabalık sınıflarda ders yapılmakta, pek çok okulun gezinti alanları, işlikleri, kitaplığı, spor ve toplantı salonları bulunmamaktadır. Yapılan yeni bina ve derslikler okullaşma oranındaki artışlara paralellik gösterememektedir. Köylerde birleştirilmiş sınıflar ve kentlerde ikili-üçlü öğretim yapan okullar bulunmaktadır⁹⁵.

2.2.6.1. Binanın Yapısı

İnsan yaşadığı dünyayı mekan kavramı ile düşünüp anlamlandırılan bir varlıktır. Evrende her varlık aynı zamanda mekansal bir var oluşu gösterirken, insanın yarattığı etik ve estetik değerler eğitim, düşünce ve duygularda yani maddesel olmayan evrenin kendisi de mekansal bağlantılar dışında tasavvur edilemez.

Eğitim binaları da toplumdan topluma gereksinimler doğrultusunda farklılıklar gösterir. Okul binalarının programlanması ve tasarımı için gerekli olan kriterler toplumların eğitim düzeylerine, gereksinimlerine, eğitim sürecinde rol oynayan kişilerin reaksiyonlarına göre belirlenmektedir. Okul arazilerinin tespiti ve okul binalarının inşası öğrenci sayısı, okul türü, öğrenilen materyal, açık hava derslikleri, özellikle ders araçlarının kullanımını sonucunda gerekli olan mekansal düzenlemeler göz önünde tutularak inşa edilmektedir. Okul binalarının programlanmasında araştırmacı bir kimliği olan

⁹⁴ Direk, a.g.e., s.20-21.

⁹⁵ Okçabol, R., Türkiye Eğitim Sistemi, Ankara, 2005, s.s.210-211.

öğretmenin derse hazırlanması ve programı geliştirmesi için okuldaki bireysel çalışma ve dinlenme yerlerinin organizasyonu önemli bir husustur. Bireysel çalışma, grup çalışması, zorunlu seçmeli dersler için ayrıca öğrenci ve velilerle konuşma yerlerinin belirlenmesi için statik bir mekan örgütlenmesi yapılmalıdır. Okulların işlevlendirilmesi ve donatımı projelendirme sürecinde ele alınmalıdır. Orta dereceli bir okulun kullanım tarzı donatım biçimi ve kalitesi ile yakından ilgilidir. Boş zamanları değerlendirme faaliyetleri ilgi alanlarına göre müzik, sanat, motor aktiviteler gibi bölümlere ayrılarak gerekli alanlar projelendirme sürecinde düşünülmelidir. A.B.D.'de bir ilkokulun 16 derslik ve iki çocuk yuvası dersliğinden kurulu olması uygun bir büyüklük sayılmaktadır. Böyle bir okul 4 hektar kadar bir arazi gerektirir⁹⁶.

Ülkemizde okul yapılarında derslik ve özel nitelikteki hacimlerin sayıları okulda uygulanacak eğitim programına göre tespit edilir. Bu hacimlerin alanları ise fiziki kapasiteye göre değerlendirilir. Okuldaki diğer hacimlerin asgari alanları ise şöyledir:⁹⁷

Müdür Odası :24 metrekare

Müdür Yardımcısı Odası :16 metrekare

Öğretmenler Odası :0-8 öğretmene kadar 16 metrekare, 8-12 öğretmen için 24 metrekare, daha fazla öğretmen başına 1,5 metrekare yer ilave edilir.

İdari Büro :16 metrekare

Arşiv :16-24 metrekare

2.2.6.2. Araç-Gereç Donanımı

Milli Eğitim Bakanlığı eğitim ve öğretim konusunda öğretmenlerden kendilerine verilen dersleri okutarak bunlara ait araştırma, uygulama ve deneyleri yapmak, öğrencilere yaptırmak, derslerin işlenmesinde öğrencilerin yaparak, yaşayarak, inceleyerek ve araştırarak öğrenmelerini sağlamak; eğitim ve öğretim çalışmalarında konuların gerekli kıldığı araç-gereç gibi her türlü olanaklardan yararlanılmasını sağlamak gibi görevleri

⁹⁶ Hesapçıoğlu, M. - Meriç, B., "Okul Binalarının Tasarımı, Türkiye ve İstanbul İlinde Eğitim Tesisleri-Nüfus İlişkisi-Eğitim Planlaması ve Ekonomisi Açısından Bir Ön Çözümleme" Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, İstanbul, 1994, S.6, s.s.123-124.

⁹⁷ Tebliğler Dergisi, C.58, S.2198, Ankara, 1985, s.456.

yerine getirmelerini istemektedir⁹⁸. Öğretmenler bu görevi yerine getirirken sınıflarda bulunan ekipmanlar, öğretim materyalleri, spor salonu, laboratuvarlar, müzik, resim odalarındaki ekipman ve materyaller ile iyi donatılmış zengin bir kütüphaneden faydalanmaktadırlar⁹⁹.

Türkiye eğitim sisteminde, en yaygın biçimde kullanılan eğitim araç-gereci; kara tahta, silgi ve tebeşirdir. Bunları, almakta güçlük çeken öğrenciler olsa da hala ders kitabı izlemektedir. Bunların dışında kalan bilgisayar, projeksiyon, televizyon ve laboratuvarlı derslerin araç-gereçleri yeterli sayı ve niteliğe sahip değildir¹⁰⁰.

Günümüzde teknoloji süratle gelişmekte, eğitim ortamının ve koşulların yeni ihtiyaçlara göre düzenlenmesi gittikçe önem kazanmaktadır. Bu yönden iyi bir çalışma ortamının varlığı, gereği üzerinde yapılan çalışmalar hem öğrenciyi, hem öğretmeni güdüleyecek, başarının artmasına yardımcı olacak, aynı zamanda eğitimin kalitesini de arttıracaktır¹⁰¹.

2.2.6.3. Sınıf Mevcutları

Ülke düzeyinde okul sayısı çağ nüfusunun tayinine bağlıdır. Bunun için zorunlu öğrenime tabi çağ nüfusu tespit edilir. Okul çağındaki öğrenci sayısı ve mecburi eğitim kademelerinin tespiti yolu ile sınıf sayısı belirlenir. Sınıf biriminin tespiti okul binası için gerekli olan alan sınırlandırması için de lazımdır. İlkokullar bir ilkokul yerleşme biriminde bulunan 6-12 yaş grubundaki çocuk sayısına belirlenmektedir. Sınıf birimi bir sınıfta bulunması gereken öğrenci sayısından oluşur. Okul binasında bulunması gereken sınıf adedi o bölgede bulunan çağ nüfusunu sınıf birimine bölünmesi sonucunda ortaya çıkar. Okulun alanca sınırlandırılması her ülkenin eğitim politikasına, sınıf ve öğrenci sayılarına göre planlanır. Bugün için uluslar arası normlara göre bir sınıfta bulunması gereken maksimum öğrenci sayısı şöyledir¹⁰²:

Okul Öncesi Eğitim :15-20

⁹⁸ Bilgen, N., "Öğretmenin Görevleri ve Bazı sorunları", Çağdaş Eğitim Dergisi, Ankara, 1998, S.131, s.21.

⁹⁹ Gülcan, M.G. ve diğerleri, Türkiye'de İlköğretim (Dünü, Bugünü, Yarını), İstanbul, 2003, s.259.

¹⁰⁰ Okçabol, a.g.e., s.198.

¹⁰¹ Özdayı, N., "Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Ortamlarının İş Tatmini Ve Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi", Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, İstanbul, 1998, S.10, s.238.

¹⁰² Hesapçioğlu, M., Öğretim İlke ve Yöntemleri Eğitim Programları ve Öğretim, İstanbul, 1994, s.383.

Temel Eğitim :25-30

Orta Öğretim :20-25

Ülkemizde okullar için derslik öğrenci sayıları ölçüsü 40 öğrenci/derslik olarak hesaplanmalıdır. Bu rakam istenildiği takdirde 12, 34, 36 öğrenci/derslik olarak da hesaplanabilir¹⁰³.

2.2.7. İş Yükü ve Bürokratik Faktörler

Örgütsel tükenmişlik kaynaklarından en sık görüleni öğretmenlerin kimi zaman almak zorunda oldukları aşırı iş yüküdür. Aşırı iş yükü, belirli bir zaman limiti içinde işi bitirme zorunluluğu, çalışanın işin niteliklerine göre yetersiz olması veya işin standardının yüksek olması olarak tanımlanabilir. Yetersiz iş yükünün yani kişinin iş yerinde zamanının çoğunu boş oturarak geçirmesi de aynı ölçüde stres yaratarak tükenmişliğe sebep olmaktadır¹⁰⁴.

Bireyin kendisini sürekli çalışma gereksinimi içinde hissetmesi, çalışmadığı zaman işlerin yetişmeyeceği endişesi ile bundan rahatsızlık duyması giderek artan bir stres oluşturur. Dolayısıyla aşırı ve gereğinden fazla çalışmak işe odaklanmak söz konusudur. Birey bu nedenle özel yaşantısını, aile ve yakınlarını, hobilerini, entelektüel faaliyetlerini ihmal edebilir¹⁰⁵.

İşin fiziksel ya da zihinsel olarak çalışanları yoracak kadar güç olması iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Öğretmenlerin çalışma saatleri boyunca sürekli aktif halde bulunmaları, ayakta kalmaları ve konuşmaları öğretmenleri yormaktadır. İkili öğretim yapan kurumlarda çok erken saatlerde işe gitmek veya işten çok geç çıkmak zorunda kalmaktadırlar. Özellikle köylerde çalışan öğretmenler okullarda memur ve hizmetli bulunmadığından öğretmenler hem yönetim işlerini, hem öğretmenliği hem de hizmetlinin yapması gereken işleri yapmak zorunda kalmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin çalışmaları iş ortamında bitmemekte, plan hazırlama, yazılı okuma, çizelge doldurma, gibi birçok etkinliği evlerinde yapmak zorunda kalmakta, bu çalışmalarını yürütebilmek için annelik, babalık veya eşlik rollerinden taviz vermektedirler. Bütün bu etkenler sonucunda

¹⁰³ Tebliğler Dergisi, C.58, S.2198, Ankara, 1985, s.454.

¹⁰⁴ İzgar, H., Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Ankara, 2001, s.16.

¹⁰⁵ <http://www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.asp?BodyID=4574> (25.05.2007).

öğretmenler iş yükünün ve güçlüğünün fazla olması nedeniyle işlerinden soğumaktadırlar¹⁰⁶.

2.2.8. Yükselme İmkânları

Çoğu işe yeni başlayan çalışanlar kendilerini işte ispat etmek zorundadırlar. Terfi ve ilerlemeler kolay olmaz. Bununla birlikte çalışanların çoğu işlerinin üstesinden gelebildiklerini gösterdikleri zaman ilerleme olanağına sahip olmayı isterler¹⁰⁷.

Yükselme olanağının yüksekliği, sıklığı, adil olması ile yükselme isteğinin iş görence duyulması, bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini yükselten öğelerdir. Yükselmenin anlamı iş görenden iş görene değişmektedir. Yükselme, bir işgörene göre psikolojik gelişme anlamına gelirken, başkalarına göre, daha çok para kazanma, daha yüksek onur elde etme, yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Her iş görenin yükselmeye bakış açısı farklı olunca yükselmenin yaratacağı doyum ya da doyumsuzluk da farklı olacaktır¹⁰⁸.

Bir kurumda çalışanlar terfi ile gelir artışı, soysal statü ve daha uğraştırıcı işler elde etmektedirler. Bu nedenle özellikle terfi konusunda yüksek beklentisi olan kişiler, elde ettikleri yükselme ile daha fazla iş tatmini duyarlar. Genellikle yönetici düzeyindeki terfilerde fazla ücret artışı söz konusu olduğu için, iş görenlere nazaran yöneticilerde iş tatmini daha yüksek olmaktadır¹⁰⁹.

Öğretmenlik mesleğinin yükselmelere çok açık bir meslek olmaması iş tatminsizliği nedenlerindedir. Yükselme imkanı olan mesleklerde çalışanlar işlerine daha çok bağlanırlar ve bu fırsattan yararlanmayı düşünürler. Bu da iş tatminin artırır. Yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerden % 58'inin işlerinin kendilerine sağladığı gelişme ve yükselme olanağından tatmin olmadıkları tespit edilmiştir¹¹⁰.

¹⁰⁶ Ceylan, D., Öğretmenlik Mesleğinde İş Güçlüğü Ve İş Tatminsizliği, www.mufettisler.net/makale/is%20guclugu%20ve%20is%20tatminsizligi.doc, 2001, (17.04.2008).

¹⁰⁷ Günbayı, a.g.e, s.7.

¹⁰⁸ Başaran. a.g.e., s.207.

¹⁰⁹ Ceylan, a.g.e., s.139.

¹¹⁰ Ceylan, D., Öğretmenlik Mesleğinde İş Güçlüğü Ve İş Tatminsizliği, www.mufettisler.net/makale/is%20guclugu%20ve%20is%20tatminsizligi.doc, 2001, (17.04.2008).

Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2005 yılında hayata geçirdiği Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselmeye Dair Yönetmelikte; “(Madde:6) Öğretmenlik, adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak üç kariyer basamağına ayrılır.” denmektedir¹¹¹. Kariyer yöntemiyle Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlerin iş doyumunu artıracaklarını ifade etmektedir.

¹¹¹ Çelik, K., Uzman Öğretmenlik ve Başöğretmenlik Sınavlarına Hazırlık, Ankara, 2005, s.2.

II. BÖLÜM

TÜRKİYE EĞİTİM SİSTEMİNDE İŞ DOYUMU VE GELİŞMELER

1. TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNİN GENEL YAPISI

1.1. Temel İlkeler

Kurumlar toplumun ihtiyacını karşılayarak toplumun istikrarı ve devamlılığını sağlarlar. Kurumlar birbirleri ile ilişkili olmasına karşın, her kurum kısmen bağımsızdır. Ancak bütün kurumlar kendi yapısı itibariyle toplumun ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırlar. Eğitim kurumları da toplumun ihtiyaç duyduğu nitelikli bireyleri yetiştirmek, toplumda gelişme ve değişime öncülük etmek için çaba göstermektedirler¹.

Eğitim kurumlarında uygulanan politika eğitim sürecinde bireylere kazandırılacak olan özelliklerin neler olduğunu belirler. Bu özellikler, eğitim kurumları aracılığı ile bireylere kazandırılmak istenir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan 1973'e gelinceye kadar ortaya konan eğitim politikası da, 14 Haziran 1973'te kabul edilen 1739 sayılı Milli Eğitim temel Kanunu ile yasal bir dayanağa kavuşturulmuştur. Bu yasayla Türkiye'deki eğitim sistemi, okul öncesi eğitimden yükseköğretime kadar bir sistem bütünlüğüne kavuşturulmaya çalışılmıştır. Bu yasayla, Türkiye'de eğitim sisteminin ürünü olacak bireylerin sahip olmaları gereken nitelikler (Türk Milli Eğitiminin Sisteminin Genel Amaçları) belirlenmiştir. Aynı yasa, Türkiye'de eğitim sisteminin bu genel amaçları gerçekleştirecek şekilde düzenleneceğini ve çeşitli derece ve türdeki eğitim kurumlarının özel amaçlarının, genel amaçlara ve belirlenen temel ilkelere uygun olarak tespit edileceğini belirtmektedir.

Eğitim sisteminde planlama, uygulama ve değerlendirme etkinliklerinde esas alınacak ilkeler, sistemin amaçlarına ilişkin teoriler ve saptanmış amaçların doğrultusunda işleyişine yön veren kuramlardır. Eğitim sistemimizde yapılan çalışmalara rehberlik eden ve birer dayanak niteliği taşıyan on dört temel ilke Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 4-17. Maddelerinde aşağıda yazıldığı biçimde sıralanmıştır.

¹ Ünsal, S., Özel Okul Müdürleri ile Resmi Okul Müdürlerinin Demokratik Tutum ve Davranışlarının Karşılaştırılması (Kahramanmaraş örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 2005, s.22.

- Genellik ve Eşitlik
- Ferdin ve Toplumun İhtiyaçları
- Yönelme
- Eğitim Hakkı
- Fırsat ve İmkan Eşitliği
- Süreklilik
- Atatürk İnkıpları ve Türk Milliyetçiliği
- Demokrasi Eğitimi
- Laiklik
- Bilimsellik
- Planlılık
- Karma Eğitim
- Okul ve Ailenin İşbirliği
- Her Yerde Eğitim

Amaçlarda belirtilen bu ifadelerden anlaşılacağı üzere toplumun, sosyal, kültürel ve ekonomik kalkınması söz konusu edilmektedir. İstikrarlı ve sürdürülebilir kalkınmanın en önemli ögesi uygun eğitilmiş insandır. Bunun için de bireylere ilgi ve kabiliyetlerini gerçekleştirecek bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığının kazandırılarak hayata hazırlama ve meslek sahibi olmalarını sağlamak gerekmektedir.

Bu amaçlar ve ilkeler doğrultusunda eğitim planlaması ve uygulaması uzun vadeli stratejiyi gerektirmektedir. Türkiye'nin birikimli ağırlığıyla dünyanın ilk 10 ülkesi düzeyinde etkili olmasını ve yaşamasını sağlayacak insanı yetiştirecek ve destek verecek dinamik eğitim düzeninin stratejisini kurmak ve temel sütunlarını tasarlamak amacıyla "1996-2011 Eğitim Ana Planı" hazırlanmıştır. Mevcut ve gerçekleştirilebilir mali, fiziki ve eğitimci insan gücü kaynaklarıyla eğitim hizmetini sunmak bu planın temel stratejisini oluşturmaktadır. Öğrenci-merkezli program ve demokratik eğitim yöntemine sistemin tümünde geçilmesi, öğretmenin niteliğine ve yerinde istihdamına yatırım, yükseköğretim önündeki yığılmanın düzenli dağılıma kavuşması, 6-8. sınıf programlarının

yönlendirmenin temel altyapısını sunması, yatay ve dikey geçişlerin fırsat eşitliği ilkesiyle düzenlenmesi ve ilköğretim çağ nüfusunun %100 okullaştırılması eğitim ana planının amaçları arasında yer almıştır².

1.2. Milli Eğitim Sisteminin Genel Yapısı

1739 sayılı Millî Eğitim Temel Yasası ile belirlenmiş olan Millî Eğitim Sistemi, “örgün eğitim” ve “yaygın eğitim” olmak üzere iki ana bölümden oluşmaktadır. Örgün eğitim, amaca göre hazırlanmış programlarla okul çatısı altında, belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireyler için yapılan düzenli eğitimidir. Örgün eğitim; okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsamaktadır³.

Okul öncesi eğitim isteğe bağlı olarak zorunlu ilköğretim çağına gelmemiş 36-72 ay grubundaki çocukların bedensel, zihinsel, duygusal gelişimini ve iyi alışkanlıklar kazanmasını, onların ilköğretime hazırlanmasını, koşulları elverişsiz çevrelerden gelen çocuklar için ortak bir yetişme ortamı yaratılmasını, Türkçenin doğru ve güzel konuşulmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Okul öncesi eğitim;

- Ana Sınıfı
- Anaokulu
- Uygulama Sınıfı
- Özel Türk, Yabancı, Azınlık, Uluslar arası Okullar Bünyesinde Ana Sınıfları
- Diğer Kuruluşların açmış oldukları kurumlardan oluşmaktadır.

İlköğretim okulları ise 6-14 yaş grubundaki her Türk çocuğunun iyi birer yurttaş olabilmesi için gerekli temel bilgi, beceri, davranış ve alışkanlık kazanmasını, millî ahlak anlayışına uygun olarak yetişmesini, ilgi, yeti ve yetenekleri doğrultusunda hayata, bir üst öğrenime hazırlanmasını amaçlamaktadır. İlköğretim, kız-erkek bütün yurttaşlar için zorunludur ve devlet okullarında parasızdır. İlköğretim kurumları sekiz yıllık okullardan oluşmakta, kesintisiz eğitim yapılmakta ve bitirenlere ilköğretim diploması verilmektedir. İlköğretim;

- İlköğretim Okulu

² <http://ekutup.dpt.gov.tr/planlama/42nciyil/dulgeri.pdf> (19.07.2008).

³ http://www.meb.gov.tr/Stats/Apk2002/3_2.htm (23.08.2008).

- Yatılı İlköğretim Bölge Okulu
- Pansiyonlu İlköğretim Okulu
- İşitme Engelliler İlköğretim Okulu
- Görme Engelliler İlköğretim Okulu
- Ortopedik Engelliler İlköğretim Okulu
- Zihinsel Engelliler İlköğretim Okulu
- Özel Türk, Yabancı, Azınlık, Uluslar arası İlköğretim Okulu'ndan oluşmaktadır.

İlköğretimin ardından isteğe bağlı olarak faaliyet gösteren ortaöğretim kurumları öğrencilere asgarî ortak bir genel kültür vermek, birey ve toplum sorunlarını tanıtmak, çözüm yolları aramak, ülkenin sosyo-ekonomik ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunacak bilinci kazandırarak, öğrencileri ilgi, yeti ve yetenekleri doğrultusunda, yükseköğretime, mesleğe, hayata, iş alanlarına hazırlamaktadır. Ortaöğretim;

GENEL ORTAÖĞRETİM

- Lise
- Fen Lisesi
- Anadolu Lisesi
- Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi
- Anadolu Öğretmen Lisesi
- Yabancı Dil Ağırlıklı Lise

MESLEKİ VE TEKNİK

ORTAÖĞRETİM

- Endüstri Meslek Lisesi
- Teknik Lise
- Anadolu Teknik Lisesi
- Anadolu Meslek Lisesi
- Anadolu Ticaret Meslek Lisesi
- Anadolu İletişim Meslek Lisesi

- Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi

- Ticaret Meslek Lisesi
- İmam-Hatip Lisesi
- Anadolu İmam-Hatip Lisesi
- İşitme Engelliler Çok Programlı Lisesi
- Ortopedik Engelliler Meslek Lisesi

- Çok Programlı Lise
- Sağlık Meslek Lisesi
- Anadolu Sağlık Meslek Lisesi
- Kız Meslek Lisesi
- Kız Teknik Lisesi
- Anadolu Kız Meslek Lisesi
- Anadolu Kız Teknik Lisesi'nden oluşmaktadır.

Örgün eğitimin diğeri bir parçası olan yükseköğretim, orta öğretime dayalı en az dört yarı yılı kapsayan her kademedeki eğitim-öğretimin tümünü kapsamaktadır. Ülkenin bilim politikasına uygun, toplumun yüksek düzeyde ve çeşitli kademelerdeki insan gücü gereksinimine göre, öğrencileri ilgi, yeti ve yetenekleri doğrultusunda yetiştirmek, bilimsel alanlarda araştırmalar yapmak, araştırma-inceleme sonuçlarını gösteren bilim-teknik ilerlemesini sağlayan her türlü yayını yapmak, hükümet tarafından istenecek inceleme ve araştırmaları sonuçlandırarak düşünce bildirmek, Türk toplumunun genel seviyesini yükseltici, kamuoyunu aydınlatıcı bilimsel verileri sözle ve yazı ile halka yaymak yükseköğretimin amaçları arasında yer almaktadır. Yükseköğretim;

- Üniversite
- Fakülte
- Yüksek Okul
- Meslek Yüksek Okulu
- Konservatuar
- Uygulama ve Araştırma Merkezi'nden oluşmaktadır⁴.

Yaygın eğitim ise örgün eğitimin yanında ya da dışında düzenlenen eğitim etkinliklerini içermektedir. Yaygın eğitimin amacı, millî eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş olan veya herhangi bir kademesinde bulunan ya da bu kademedan ayrılmış olan yurttaşlara örgün eğitimin yanında veya dışında eğitim hizmetleri sunmaktır.

Okuma-yazma öğretmek, öğrencilerin eksik eğitimlerini tamamlamaları için sürekli eğitim olanağı hazırlamak, ekonominin gelişimi doğrultusunda ve istihdam politikasına uygun meslek edinilmesini sağlayıcı olanaklar hazırlamak, çeşitli mesleklerde çalışanlara, gelişmeleri için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmak, toplu yaşama, dayanışma, yardımlaşma, birlikte çalışma, örgütlenme anlayışı ve alışkanlıkları kazandırmak yaygın eğitim faaliyetleri içerisinde yer almaktadır. Yaygın Eğitim ise;

⁴ http://www.meb.gov.tr/Stats/Apk2002/3_2.htm (23.08.2008).

- Pratik Kız Sanat Okulu
- Olgunlaşma Enstitüsü
- Yetişkinler Teknik Eğitim Merkezi
- Halk Eğitim Merkezi
- Mesleki Eğitim Merkezi
- İş Eğitim Merkezi
- Bilim ve Sanat Merkezi
- Rehberlik Araştırma Merkezi
- Özel Kurslar, Dershaneler
- Özel Motorlu Taşıt Sürücü Kursları
- Özel Öğrenci Etüt Eğitim Merkezleri
- Uzaktan Öğretim'den oluşmaktadır.

1.3. Mevcut Durum ve Sorunlar

Bir toplumun uzun dönemde kalkınmasının ve gelişmesinin en önemli belirleyicilerinden birisi eğitime yaptığı yatırımdır. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler toplumların eğitimden beklentilerini de değiştirmekte ve eğitime yeni işlevler yüklemektedir. Eğitimden beklenen toplumsal, siyasal ve ekonomik işlevlerin yerine getirilmesi, eğitime ayrılan kaynakların düzeyine ve bu kaynakların etkili ve verimli kullanımına bağlıdır. Türkiye’de eğitimin büyük bir bölümü devlet okullarında verilmektedir. Herkese eşit, parasız ve nitelikli eğitim hizmeti sunmak eğitime ayrılan kaynakların artırılmasına bağlıdır.

Tablo-1:Türkiye’de Bütçeden Eğitime Ayrılan Pay ve Eğitim Harcamalarının Milli Gelire Oranı

Yıllar	MEB Bütçesinin Konsolide Bütçeye Oranı (%)	MEB Bütçesinin GSMH’ye Oranı (%)
1999	7,85	2,72
2000	7,17	2,66
2001	8,37	2,19
2002	7,61	2,66
2003	6,91	2,85
2004	8,53	3,00
2005	9,53	3,07
2006	9,50	2,95
2007	10,42	3,40
2008	10,30	3,13

Kaynak: <http://www.tarsusegitimsen.org.tr/modules/news/article.php?storyid=341>

Üç yıllık yapılan bütçeye göre, Milli Eğitim Bakanlığı bütçesinin milli gelir (GSMH) içindeki payı, 2007 yılında %3,33 iken, bu rakamın 2008 yılında % 3,13, 2009 yılında ise % 2,81 olması hedeflenmektedir. Oysa eğitimin sorunları bütçe rakamlarının azaltılmasını değil, artırılmasını gerektirmektedir. Avrupa Birliği üyesi olma yolunda aday ülke olan Türkiye Cumhuriyeti ile diğer Avrupa ülkelerinin eğitime ayırdıkları bütçe oranları arasındaki fark aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo-2: Bazı Avrupa Ülkelerinin Eğitime Ayırdıkları Bütçelerinin GSMH'ye oranları

Ülkeler	1995	2000
Avusturya	5,2	5.1
Yunanistan	2.9	3.8
İsveç	7.2	7.4
Hollanda	5.0	4.8
Fransa	6.0	5.8
İtalya	4.9	4.6
Finlandiya	7.0	6.0
Almanya	6.9	5.8
Macaristan	5.4	4.9
İspanya	4.7	4.4
İngiltere	5.1	4.8
İsviçre	5.5	5.4

Kaynak: <http://www.egitimsen.org.tr/index.php?yazi=751>

Türkiye Avrupa'daki en kalabalık genç nüfusu barındırmaktadır. Bundan dolayı, Avrupa'daki en yüksek öğrenci sayısına da Türkiye sahiptir. Eğitimden beklenen amaçların gerçekleşmesi, artan öğrenci sayısı, eğitimin niteliğinin yükselmesi, fiziki alt yapı ve donanım eksikliklerinin giderilmesi, derslik başına düşen öğrenci sayısının azalması ve öğretmen açıklarının giderilmesi için Milli Eğitim Bakanlığının bütçesinin milli gelire oranı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi % 5'in üzerinde olması gerekmektedir.

Eğitime ayrılan kaynaklara paralel olarak öğretmenlerin yaptıkları iş karşılığında elde ettikleri gelir düzeyinin de artırılması gerekmektedir. Öğretmenlerin öncelikle fizyolojik ve biyolojik gereksinimlerini giderecek oranda gelirleri olmalıdır. Ancak bu gereksinimler giderildikten sonra daha üst düzeyde beklentilere karşılık aranabilir⁵.

⁵ Güven, İ., "1940'dan Günümüze Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Tarihsel Analizi", Milli Eğitim Dergisi, S.160, Ankara, 2003, s.29.

Tablo-3:Öğretmen Maaşının 4 kişilik bir Ailenin Ortalama Aylık Giderini Karşılama Oranları

Yıl	Ort. Maaş (YTL)	Ortalama Aylık Gider (YTL)	Maaşın Aylık Gideri Karşılama Oranı (%)
2002	551	1.054	% 52
2003	648	1.380	% 47
2004	727	1.480	% 49
2005	803	1.800	% 45
2006	820	1.920	% 43
2007	930	2.141	% 43

Kaynak: <http://www.egitimsen.org.tr/down/2008-2009Egitimindurumu.pdf>

Tablodan da görüleceği gibi, son on yılda öğretmenlerimizin aldığı maaşlar, dört kişilik bir ailenin yapması gereken harcamaların ancak yarısını karşılayabilecek seviyeye gelmiştir. 2002 yılında bir öğretmen aldığı maaş ile aylık giderlerinin %52'sini karşılayabiliyorken bu rakam, 2007 yılının Kasım ayında toplam gelirin %43'ünü karşılayabilecek düzeye gerilemiştir.

Ayrıca Türkiye'de öğretmenlik mesleğini yapanların toplam mesai çalışma saatleri bakımından diğer Avrupa ülkelerindeki meslektaşlarından daha fazla çalıştıkları görülmektedir.

Tablo-4: Ülkelere Göre Öğretmenlerin Yıllık Toplam Çalışma Saatleri

ÜLKE	SAAT
Estonya	1225
İskoçya	1365
İspanya	1425
Portekiz	1540
Çek Cumh.	1659
Hollanda	1659
Danimarka	1680
Almanya	1742
Yunanistan	1762
İsveç	1767
Macaristan	1864
Türkiye	1808

Kaynak: OECD Bir Bakışta Eğitim 2007 Raporu, s.411.

Tabloda da görüleceği üzere, OECD üyesi ülkelerden seçilen 9 ülke arasında en yüksek çalışma saatlerine sahip olan ülkeler Türkiye ve Macaristan'dır. Türkiye'de 1808 olan yıllık toplam çalışma süresinin Macaristan'da 1864 olduğu rapordan anlaşılmaktadır. Oysa bu kriter çerçevesinde Türkiye'nin de üyesi olduğu 35 üyeli OECD (Ekonomik

Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) ortalaması 1688'dir. Türkiye'de öğretmenler, OECD ortalamasından her yıl 120 saat daha fazla çalışmakta, ancak daha düşük saat ücreti almaktadır. Öte yandan ders saati ile toplam çalışma saati kavramları arasında fark bulunmaktadır. Ders saati, bir öğretmenin yıl boyunca girdiği toplam dersin saatini ifade ederken, çalışma saati kavramı bir yıl boyunca girilen toplam dersin süresine velilerle görüşme, sınavlar için hazırlık yapılması, ders hazırlığı, sınav kağıtlarının hazırlanması ve okunması, öğrencilere danışmanlık, okulla ilgili genel görevler ve personel toplantısı gibi faaliyetlerin de eklenmesiyle hesaplanmaktadır. Tüm bu unsurları göz önüne alarak hesapladığımız öğretmenlerin yıllık toplam çalışma saatleri içinde Türkiye öğretmenlerinin yükünün ağır, aldıkları karşılığın ise az olduğu görülmektedir⁶. Bunun sonucunda da öğretmenlerin iş performansları düşmektedir.

2. TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDEKİ GELİŞİMİ

2.1. Genel Gelişim

Türkiye Cumhuriyeti kurulmadan önce Selçuklular ve Osmanlılar döneminde devletin eğitim kurumlarını kurması, işletmesi ve bunların gelişimine katkısı büyük olmuştur. Devletin eğitim kurumları üzerindeki bu belirleyici etkisi, kendini bu kurumların yönetiminde de çok açık biçimde göstermiş, bu durumun açık yansıması olarak da 'merkezden yönetim' ilkesi baştan beri temel anlayış ve işleyiş şekli olmuştur. 3 Mart 1924'te çıkarılan 430 sayılı Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile bütün eğitim-öğretim ve bilim kurumları eğitim işlerinin tek elden yürütülmesi amacıyla Eğitim Bakanlığı'na bağlanmış, yönetimi ile ilgili tüm düzenlemeler bu bakanlığın yetkisine verilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nca Türk Eğitim Sistemine en geniş anlamda yön vermek amacıyla görüş ve önerilerin sunulup tartışıldığı ve kuruluşu, çalışmalarını kanunla düzenlenen Milli Eğitim Şuraları bugüne kadar 17 kez toplanmıştır. Bu şuralar Bakanlığın danışma organı niteliğinde olup, kararları bağlayıcı olmamakla birlikte, Bakanlığa yol gösterici, fikir verici niteliktedir. Ayrıca Türkiye'de 1963 yılından itibaren planlı kalkınma dönemi başlamıştır. Son olarak Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Dönemi (2001-2005) bitmiş, dokuzuncu kalkınma planı dönemine (2007-2013) girilmiştir. Kalkınma planlarında, tüm sektörlerle birlikte "eğitim" sektörü de ayrı bir bölümde ele alınmaktadır⁷.

⁶ http://www.egitimsen.org.tr/down/nitelikliegitim_kasim2007.doc (27.08.2008).

⁷ <http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/EuryPage?country=TR&lang=TR&fragment=26> (28.08.2008).

3797 sayılı MEB Teşkilat Kanunu, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ve 15. Milli Eğitim Şurasında; Milli Eğitim Bakanlığı'nda hizmet esasına göre bir yapılanmaya gidilmesi, Bakanlık merkez teşkilatının daha ziyade makro düzeyde stratejik planlama, müfredat programı belirleme ve koordinasyon işleriyle uğraşması, bu tür üst düzey konuların dışındaki yetki ve sorumlulukların Bakanlık taşra birimlerine ve yerel yönetimlere devrinin gerçekleştirilmesi çalışmalarına ağırlık verilmesi vurgulanmaktadır⁸.

Eğitimde yaşanan en önemli gelişme 18.8.1997 tarihli Zorunlu eğitim süresini 8 yıla çıkararak ve ilköğretimi (ilkokullar ile ortaokulların birleştirilmesi) bir bütünlük içinde ele alan 4306 sayılı yasanın yürürlüğe girmesidir. Bu yasa ile 8 yıla çıkarılan zorunlu eğitimin yaygınlaştırılması için 31.12.2000 tarihine kadar ek finansman (eğitime katkı payı) öngörülmektedir. 2001 yılında çıkarılan 4702 sayılı yasa ile de, ortaöğretimi de kapsayacak şekilde, sözkonusu ek finansmanın süresi 31.12.2010 tarihine kadar uzatılmıştır. Böylelikle zorunlu eğitimden kaynaklanan finansman açığının da önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

Ortaöğretimde yaşanan gelişmelerin başında ortaöğretimin yeniden yapılandırılması projesi gelmektedir. Ortaöğretimde bulunan yaklaşık 30 farklı lise türü ve çeşitliliği yerine program tür ve çeşitliliğini kapsayacak ve programlar arası geçişlere kolaylık sağlayacak biçimde geniş tabanlı bir ortaöğretim sisteminin kurulması amaçlanmaktadır. Proje ile, ortaöğretimde araç-gereç ve materyallerin kalitesinin artırılması, kaynak ve insan gücü israfının önlenmesi, ortaöğretim öğrencilerinin % 65'inin mesleki ve teknik eğitime, % 35'inin de akademik eğitime yönlendirilerek insan gücü- eğitim-istihdam dengesinin kurulması amaçlanmaktadır⁹.

Ortaöğretimin yeniden yapılandırılması çalışmaları çerçevesinde, Talim ve Terbiye Kurulunun 07.06.2005 tarihli kararı ile üç yıllık mesleki ve teknik liseler ile genel liselerin eğitim ve öğretim süresinin 2005-2006 öğretim yılından itibaren 9. sınıflardan başlamak üzere kademeli olarak 4 yıla çıkartılmıştır¹⁰.

Yükseköğretimde Üniversitelerimizin Eğitim Fakültelerinin ortaöğretim alan öğretmenlerinin yetiştirilmesi konusunda, toplam 4 yıl süreli eski uygulamadan farklı olarak, yeni düzenlemede söz konusu öğretmenlerin yüksek lisans (tezsiz) programları yoluyla yetiştirilmeleri yönünde bir düzenlemeye gidilmiştir. Buna göre, 1998-99 eğitim- öğretim yılından itibaren eğitim fakülteleri bünyesinde ortaöğretime alan öğretmeni

⁸ MEB, 2006 Mali Yılı Bütçesine İlişkin Rapor, Aralık 2005, Ankara, s.45.

⁹ MEB, Milli Eğitim İstatistikleri 2004-2005, Ankara, s.142.

¹⁰ MEB, 2006 Mali Yılı Bütçesine İlişkin Rapor, Aralık 2005, Ankara, s.92.

yetiştirme programlarının süresi 5 yıla çıkarılmıştır. Ayrıca, eğitim fakültesi dışındaki fakültelerden lisans derecesi almış olanlardan öğretmen olmak isteyenler için de 1.5 yıl süreli yüksek lisans programları öngörülmüştür¹¹.

Sürekli gelişim anlayışı içinde e-dönüşüm alanında çalışmaların sürdürülmesi amacıyla, Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 25.01.2007 tarihli genelgesiyle "e-Okul Projesi" uygulamaya konulmuştur. İlk aşamada tüm illerdeki resmî ve özel okullarda öğrenim gören öğrencilerin bilgilerinin girilebilmesine olanak sağlayan bu proje ile norm kadro tespiti, ücretsiz ders kitabı dağıtımı, merkezî sistem sınav plânlaması ve uygulaması yapılabilmektedir.¹².

Ayrıca öğretmenlerin her türlü yer değiştirmeleri ve özlük hakları ile öğrencilerin her türlü sınav başvurularının elektronik ortamda alınmasını sağlayan e-Personel Projesi 2007 yılında hayata geçirilmiştir.

M.E.B. sanal ağ ile Bakanlık merkezi ve okullar arasında bilgi paylaşımı ve aktarımının sağlanacağı bir eğitim portalı oluşturulmuştur. Bu sayede Avrupa ülkeleriyle yapılan resmî bilgi paylaşımı anlaşması çerçevesinde, öğrencilerimiz Avrupa Birliği ülkelerindeki öğrencilerle bilgi ve proje paylaşımını da yapabileceklerdir.

Millî Eğitim Bakanlığı 430 sayılı Tevhid-i Tedrisat Kanunu ve 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununa göre Türk Millî Eğitiminin temel ilkeleri ile kalkınma plân ve programları doğrultusunda Devlet adına Millî Eğitim hizmetlerini yürütmekle görevlidir. Milli Eğitim Bakanlığı bu görevini merkez ve taşra teşkilatı olarak tüm Türkiye çapında örgün ve yaygın eğitim faaliyetleri ile yerine getirmektedir. Mevcut durum itibariyle ülkemizde öğrenci, öğretmen ve derslik sayıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo-5:2007-2008 Eğitim-Öğretim Yılında Okul, Öğrenci, Öğretmen ve Derslik Sayıları

	Okul Sayısı	Öğrenci sayısı	Öğretmen Sayısı	Derslik Sayısı
Örgün Eğitim	57.837	19.935.277	734.597	528.945
Yaygın Eğitim	11.864	5.117.623	87.285	75.969

Kaynak: http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2007_2008.pdf

¹¹Eğitim Fakülteleri Öğretmen Yetiştirme Programlarının Yeniden Düzenlenmesi İle İlgili Rapor, Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı, Ankara, 1998, s.3.

¹² <http://e-okul.meb.gov.tr> (19.08.2008).

Son yıllarda çok sayıda öğretmenin emekli olması, artan öğrenci sayısına paralel olarak yeterince öğretmen atanmaması sonucu öğretmen açıklarının kalıcı olmasına neden olmaktadır. 2003 yılında 18 bin, 2004 yılında 20 bin, 2005 yılında 17 bin 150, 2006 yılında 15 bin ve 2007 yılında 16 bin öğretmen emekli olmuştur. 2008 yılında ise 18 bine yakın öğretmenin emekli olacağı tahmin edilmektedir. Buna göre son altı yılda emekli olan öğretmen sayısı 100 bini aşmıştır. Aynı dönemde Milli Eğitim Bakanlığı'nın yaptığı öğretmen ataması sayısı ise 159 bindir. Yapılan bu atama sayısından emekli olanların sayısı çıkarıldığında 59 bin yeni kadronun açıldığı görülmektedir. Bu durum artan öğrenci sayısı ile kıyaslandığında, öğretmen açığının oldukça yüksek olduğunu ortaya koymaktadır¹³. Türkiye'de ilk ve ortaöğretim okullarında eğitim olanaklarının incelendiği bir araştırmada, Türkiye ortalamasının altında eğitim olanaklarına sahip ilköğretim okullarında yaklaşık 65 bin, ortaöğretim okullarında ise 15 bin 559 öğretmen açığı bulunduğu belirlenmiştir¹⁴.

Günümüzde eğitimin her kademesinde, ayrılan kaynaklarla öncelikle artan öğrenci sayılarının doğurduğu zorunlu ihtiyaçlar karşılanmaya çalışılırken, eğitimde nitelik sorunu önemini korumaktadır. Nitelikli eğitim, öğrencilere kendilerini ve özgüvenlerini geliştirme ve yeni durumlara uyum sağlayabilme fırsatının sağlandığı, öğretmen ve öğrenci arasında aktif etkileşim sürecidir. VIII. Beş yıllık kalkınma planı döneminde, okullarda bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı yaygınlaştırılmış, müfredat geliştirme çalışmalarına hız verilmiş ve eğitim yatırımlarına özel sektör desteği önemli boyutlara ulaşmıştır. Eğitimde kalitenin artırılabilmesi için yenilenen müfredat programları ve öğretim yöntemlerine uyumlu olarak fiziki altyapı, donanım ve öğretmen niteliklerinin geliştirilmesi ve eğitime ayrılan kaynakların daha etkin kullanımı ihtiyacı devam etmektedir¹⁵.

Eğitim kalitesinin artırılması açısından, müfredatın güncelleştirilmesi, sınıf öğretmenliği, yabancı dil, bilgisayar gibi ihtiyaç duyulan alanlarda yeterli sayıda ve nitelikte öğretmen istihdam edilmesi ve hizmet içi eğitim yoluyla niteliklerinin artırılması, ilköğretimde ikili eğitimden tam gün eğitime geçilmesi, etkin bir rehberlik ve danışmanlık sisteminin kurulması, mesleki eğitimin işgücü piyasasıyla uyumunun sağlanması, okullarda

¹³ <http://www.egitimsen.org.tr/down/2008-2009EgitimDurumu.pdf> (29.08.2008).

¹⁴ Çıngı, H. - Kadılar, C. - Koçberber, G., Türkiye Genelinde İlk ve Ortaöğretim Olanaklarının İncelenmesi ve Belirlenen Aksaklıklara Çözüm Önerilerinin Getirilmesi, TUBİTAK Proje Raporu., Proje No: 106K077, Ankara, 2007, s.39.

¹⁵ www.tuik.gov.tr (11.07.2008)

bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkin kullanılması temel sorun alanları olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁶.

2.2. İlköğretim Kademesi Gelişmeleri

Temel eğitim ilk kez 1961 yılında 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nda kullanılmış olup “her yurttaşın görmesi gereken bir eğitim biçimi” olarak tanımlanmıştır. Temel eğitim, “1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nda 6-14 yaşlar arasında bulunan çocukları hayat ve üst öğrenime hazırlayan en az 8 yıllık temel eğitim veren, temel eğitim görmeyen yetişkinlere ise gelişmelerine ve ihtiyaçlarına uygun bir süre eğitim hizmeti sunan bir eğitim kademesidir” şeklinde tanımlanmıştır.

Cumhuriyetimizin kuruluşundan bu yana, Cumhuriyet Hükümetleri, Türk Milli Eğitiminin gelişmesi ve geleceğin ihtiyaçlarına daha iyi cevap verebilmesi için hem kalite hem de nicelik yönünden gelişim sağlamak amacıyla birçok çalışma gerçekleştirmişlerdir.

Eğitime ilişkin kararların Maarif kongrelerinde alındığı Cumhuriyet Dönemi Türkiye'sinden bugünlere gelene dek, 1739 sayılı 1973 Tarihli Temel Eğitim Kanunu çerçevesinde eğitim sisteminin sürekli geliştirilmesi, çağın gereksinimlerine yanıt verebilmesi amacıyla yeni plan, proje ve programlarla niteliğinin artırılmasına çalışılmıştır. Türk Milli Eğitim Sisteminin geliştirilmesi çalışmalarında, eğitim sorunlarının çağdaş boyutlarda ele alınmasında ve eğitim sisteminin bugünlere gelmesinde Milli Eğitim Şuralarının da önemli katkıları olmuştur¹⁷.

2000'li yıllarda Türk Milli Eğitim Sisteminin hedef, ilke ve politikalarını belirlemek ve özellikle yeniden yapılanmayı karar bağlamak amacıyla 13–17 Mayıs 1996 yılında toplanan XV. Milli Eğitim Şurası'nda VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nı temel alan önemli kararlar alınmıştır. Bu Şura'da beş yıllık temel eğitim hedefini gerçekleştiren ülkemizde, 3 yıllık ortaokul eğitiminin de “Zorunlu Eğitim” kapsamına alınması ve 8 yıllık zorunlu temel eğitime geçilmesi kararı alınmıştır. XV. Milli Eğitim Şurası'nda okulların fiziki kapasite, araç-gereç donanımlarının artırılması, uydu kentleri ile kooperatif sitelerinin, nüfus ve kapsamlarına göre arsa ayrılmaları ve bu arsa üzerine okul ya da eğitim tesislerini yaptırılmaları zorunlu hale getirilmesi, küçük yerleşim birimlerindeki öğrencilerin

¹⁶ http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2008_programi.pdf (17.08.2008)

¹⁷ Gülcan ve diğerleri, a.g.e., s. 263.

8 yıllık zorunlu ilköğretimden yararlanabilmeleri için taşınmalı, YİBO ve pansiyonlu okul sistemlerinden yararlanılması kararları alınmıştır. İlköğretim çağı nüfusunun %100 okullaştırılması, her ilköğretim okulunda en az bir rehber öğretmen bulunması kalabalık sınıf mevcutlarının standartlara uygun seviyeye indirilmesi, ikili öğretimden normal öğretime geçilmesi XV. Milli Eğitim Şurasının icra planında yer almaktadır¹⁸.

Şura sonrasında alınan kararları desteklemek ve 2000’li yıllarda Türk Milli Eğitim Sisteminin hedef, ilke ve politikalarını belirlemek amacıyla 15 yıllık bir süreyi kapsayan Eğitim Ana Planı (1996–2010) hazırlanmıştır. 15. Milli Eğitim Şurası ve 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nı temel alan Eğitim Ana Planı’nda; “Eğitimde Çağı Yakalama 2000 Projesi” kapsamında yeni hedefler belirlenmiş, geleceğin eğitim ihtiyaçlarına cevap veren “Temel Eğitim Programı” adı altında yeni ilköğretim stratejisinin uygulanması çalışmalarına başlanmıştır. Temel Eğitim Programı, 15 yıllık bir süreyi kapsayan Eğitim Ana Planı(1996–2010) ve Eğitimde Çağı Yakalama 2000 projesinin öngördüğü hedefler doğrultusunda ortaya çıkmıştır. Temel Eğitim Programının hedefleri daha önce 5 yıl olan sekiz yıllık ilköğretimi yaygınlaştırarak evrensel bir kapsama ulaştırmak, ilköğretimin kalitesini artırmak ve ilköğretim okullarına ilgiyi çoğaltarak buraları toplum için birer öğrenme kaynağı haline getirmektir¹⁹.

Gerek Milli Eğitim Şuralarında gerekse beş yıllık kalkınma planlarında yer alan hedefler doğrultusunda yapılan çalışmalar eğitim alanında istenilen seviyelere henüz ulaşamadığını göstermektedir. TÜİK ve Milli Eğitim Bakanlığı verileri Türkiye’de öğrenci ve öğretmen sayıları ile okullaşma oranları ve derslik başına düşen öğrenci sayıları eğitim sistemimizin yıllara göre nasıl bir gelişim içinde olduğunu göstermektedir.

Tablo-6: İlköğretim Okullarının Yıllara Göre Öğrenci, Öğretmen Sayıları ile Okullaşma Oranı ve Derslik Başına Düşen Öğrenci Sayıları

	1996-97	2000-01	2005-06	2006-07	2007-08
Öğrenci Sayısı	6 389 060	10.047.628	10.673.935	10.846.930	10.870.570
Öğretmen Sayısı	217 131	329.266	389.859	402.829	445.452
Okullaşma Oranı	88.9	95.28	89.77	90.13	97.37
Öğretmen/Öğrenci	29	30	27	28	27

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=14&ust_id=5

¹⁸ www.meb.gov.tr (12.07.2008).

¹⁹ Gülcan ve diğerleri, a.g.e., s. 263.

Nüfus artış oranı ve okullaşma kampanyalarıyla birlikte ilköğretim çağ nüfusunun artışı ilköğretim öğretmen sayılarının artmasına neden olmuştur. Ancak artan öğretmen sayısı istenen seviyeye ulaşamamıştır. 2005-2006 eğitim-öğretim yılı itibariyle ilköğretim sınıf öğretmenliği için 212.964, sosyal bilimler, fen ve matematik bilimleri ile diğer öğretmenlik dalları için 192.899 öğretmene ihtiyaç duyulmaktadır²⁰.

İlköğretime geç kayıtlar ve bitirmeden ayrılanlar ile kız çocuklarının eğitime erişimindeki sorunlar, okullaşma oranının istenilen düzeyde artmasını engelleyen başlıca faktörler arasındadır. 2005-2006 öğretim dönemi sonunda ilköğretimden mezun olanların içinde kızların oranı Türkiye genelinde yüzde 48.6 iken, bu oran bazı illerde yüzde 30'lara kadar düşmektedir. 2006-2007 öğretim döneminde ilköğretim çağ nüfusunda olup da ilköğretime devam etmeyen 1.111. bin çocuğun 667 bini kız, 444 bini erkektir. Buna göre ilköğretim çağındaki net okullaşma oranı kız çocuklar için yüzde 87.9, erkek çocuklar için yüzde 92.2'dir²¹.

Avrupa Birliği'nde öğrenci sayısının en fazla olduğu İngiltere'de, ilkokullarda öğretmen başına yaklaşık 21 öğrenci düşmektedir. Öğrenci sayısının yüksek olduğu diğer iki ülke olan Almanya ve Fransa'da yaklaşık 19 öğrenciye bir öğretmen eğitim verirken, Türkiye'de bir öğretmene 27 öğrenci düşmektedir. Türkiye, bu sayıyla AB ülkelerinin tamamından yüksek bir orana sahip bulunmaktadır. Türkiye'de öğretmen başına düşen öğrenci sayısı, bölgelere ve illere göre de farklılıklar göstermektedir. Öğretmen başına öğrenci sayısının en fazla olduğu iller, Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yer almakta, Şırnak'ta öğretmen başına 57 öğrenci düşerken, Ağrı'da 48 öğrenci, Şanlıurfa'da 43 öğrenci, Mardin'de 39 öğrenci düşmektedir. Batı illerinde ise bu rakam 20'lere kadar inmekte, Burdur, Bartın ve Sinop'ta öğretmen başına 17 öğrenci düşmektedir²².

Aynı zamanda eğitimde kalitenin artmasını sağlamak için yapılan fiziki düzenlemelerle derslik başına düşen öğrenci sayısının azaldığı yukarıdaki tabloda görülmektedir. 11 Eylül 2003 tarihinde başlatılan Eğitime %100 Destek Kampanyası ile Milli Eğitim Bakanlığı halkımız arasında protokoller imzalanmış ve bu kampanya çerçevesinde 24000 derslik yapılarak eğitim-öğretim hizmetlerine sunulmuştur²³.

²⁰ <http://ekutup.dpt.gov.tr/planlama/42nciyil/dulgeri.pdf> (19.07.2008).

²¹ http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2008_programi.pdf (17.08.2008).

²² <http://www.atonet.org.tr/yeni/index.php?p=1378&l=1> (24.08.2008).

²³ http://www.tsd.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=4313&Itemid=3174 (17.07.2008).

Milli Eğitim Bakanlığının ilköğretimin ulaşılması istenen düzeyin yakalanabilmesi amacıyla 2007-2013 dönemini kapsayan dokuzuncu kalkınma planı içerisindeki hedef ve stratejileri içerisinde ise;

Tüm ilköğretim çağı nüfusunun %100 okullaştırılmasının sağlanması, ilköğretimde tekli (normal) öğretime geçilmesi, birleştirilmiş sınıf sayısının asgari düzeye indirilmesi ilköğretimde okul terklerinin azaltılması için başta kırsal kesime ve kız çocuklarına yönelik gerekli tedbirlerin alınması, öğretmen açığı bulunan alanlarda ihtiyacın karşılanması için üniversite kontenjanlarının artırılması, yenilikçiliği ve araştırmacılığı esas alan müfredat programlarının ülke geneline yaygınlaştırılması, öğrencileri bilimsel araştırmaya ve girişimciliğe teşvik edilmesi, öğrencilere en az bir yabancı dil öğrenme imkanının sağlanması ve ikinci yabancı dil uygulamasının yaygınlaştırılması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin eğitime entegrasyonunun sağlanması hedeflenmektedir²⁴.

Bunların yanı sıra okul çağı özellikle de ilköğretim çağı çocuklarının sayılarındaki hızlı artış ve siyasal etkiler sık sık öğretmen yetiştirme politikalarında değişiklikler yapılmasına neden olmuş ve öğretmen açığı değişik kaynaklardan giderilmeye çalışılmıştır. Bunlar yapılırken de öğretmenliğin niteliği geriletilmiştir.²⁵ Milli Eğitim bakanlığı 1985 yılından başlayarak sınıf öğretmeni ihtiyacını karşılamak amacıyla üniversitelerin değişik bölümlerinden mezunları ilköğretimde özellikle sınıf öğretmeni olarak istihdam etmiştir²⁶. Branş öğretmenlerinin kendi alanlarında istihdam edilmemeleri mesleğe karşı olan bağlılıklarını zayıflatmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı ile Yüksek Öğretim Kurulunun koordinasyonu ile alanlardaki öğretmen ihtiyaçları belirlenmeli, uzun vadeli planlar yapılmalıdır. Eğitim programlarını da nitelikli öğretmen yetiştirecek şekilde gözden geçirilerek sağlıklı eğitim planlama ve politikaları geliştirilmelidir.

2.3. Özel Sektör Gelişmeleri

Toplumsal kurumlar, toplumun ihtiyaçlarını karşılayabilmek için yeni birimlerin oluşmasını sağlarlar. Bu duruma en güzel örnek özel okullardır. Toplumun ihtiyaç

²⁴ http://sgb.meb.gov.tr/but_kesin_hesap/2008yil_butcesine_iliskin_rapor.pdf. (19.08.2008).

²⁵ Kaya, Y.K., "Eğitim Sistemimiz ve Öğretmen Yetiştirme", Çağdaş Eğitim Dergisi, S.72, Ankara, 1982, s.7.

²⁶ Tekışık, H., "Sınıf Öğretmeni Yetiştirme ve İşe Alma Sorunları", Çağdaş Eğitim Dergisi, Ankara, Mart 1997, s.230.

duyduğu kaliteli eğitim mevcut devlet okullarında sağlanamayınca, eğitim kurumu bu ihtiyacı özel okulların oluşumunu sağlayarak karşılamaktadır. 20. Yüzyılın son çeyreğinde dünyada eğitim ve iletişim alanında büyük değişme ve gelişme yaşanmıştır. Toplumun eğitimden beklentisi de aynı şekilde değişime uğrayarak daha çok nitelik arar hale gelmiştir. Ancak mevcut eğitim kurumları bu ihtiyacı karşılamaktan uzaktır²⁷. Ayrıca Türkiye gibi genç nüfusu fazla ve gelişmekte olan bir ülkede eğitimin nicelikle beraber niteliğinin de artırılması ülke bütçesinde önemli bir kalem teşkil edecektir.

Bu nedenle Türkiye gibi ülkelerde kamunun ekonomik yapısı ve kamu kesiminin içinde bulunduğu büyük finansman açığı Milli Eğitime ayrılacak bütçeyi sınırlandırmaktadır. Bunun doğal sonucu olarak Türkiye’de devlet tarafından verilen eğitimin kalitesi de belli bir seviyeyi geçememektedir²⁸.

Türkiye’de eğitim sektörünün büyük bir kısmı devlet tarafından finanse edilmektedir. Bu nedenle devletin genel bütçeden eğitime ayırdığı pay ile verilen hizmet yeterli gelmemektedir. Enflasyondan kaynaklanan maliyet artışları nedeniyle planlanan yatırımların zamanında gerçekleştirilmemesi ve hızlı nüfus artışına rağmen vergi gelirlerinin bu orana uygun olarak artmaması özel girişimlerin de eğitim sektörü içinde yer almalarını gerektirmektedir²⁹.

Özel okullar, bütün iş ve işlemleriyle Milli Eğitim Bakanlığına kanun, tüzük ve yönetmeliklerine bağlı, özel teşebbüs tarafından kurulup işletilen okullardır. Özel okulların Türkiye’de 126 yıllık bir geçmişi vardır. 1876 yılında yürürlükte olan eğitim öğretimi düzenleyen Kanuni Esasiye’de yer alan hükümler çerçevesinde Yabancı dilde öğretim yapan okullar şeklinde faaliyette bulunmuşlardır³⁰. Tanzimattan önce de Osmanlı’da 1583’te Galata’da rahiplerin açmış olduğu Saint-Benoit okulu açılan ilk yabancı okuldur. Fener Rum Mektebi ve Ermenilerin 1745 ve 1828’de İstanbul Kız Mektepleri açılan diğer okullardandır³¹. İlk Özel Türk Okulları, Cumhuriyetimizin ilanından 50 yıl önce 1873 yılında açılmış ve halen faaliyetine devam eden, Darüşşafaka Vakfı tarafından kurulan Özel Darüşşafaka İlköğretim Okulu ve Lisesi, 1877 yılında açılan Terakki Vakfı Okulları ile 1885’te Fevziye Vakfı tarafından açılan Fevziye Okulları’dır.

²⁷ Ünsal, S., a.g.t., s.23.

²⁸ Subaşı, B. - Dinler, A., Dünyada ve Türkiye’de Özel Okullar, İstanbul, 2003, s.9.

²⁹ Ölçüm, M., “Eğitimde Özelleştirme”, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, İstanbul, 1992, S.4, s.167.

³⁰ Subaşı - Dinler, a.g.k., s.18.

³¹ Akyüz, Y., Türk Eğitim Tarihi, İstanbul, 1997, s.95.

1869 tarihli Maarif-i Umumiye Nizamnamesi ile Türk olsun olmasın Osmanlı tebaasının özel okul açmalarını düzenlemektedir. Bu dönemde yasal düzenlemelerin ve kendine tanınan imkanların etkisiyle, azınlık okulları büyük gelişme gösterir. Rumlar, Ermeniler ve Yahudiler birçok yeni okullar açarlar. Buna karşın 1903 yılında İstanbul'da 28 tane özel Türk Okulu ve 4500 öğrencisi vardır. 1915'te Hususi Mektepler Talimatnamesi çıkartılmıştır. Türk özel öğretimini geliştirmek amacıyla bazı cemiyetler açılmıştır. Türk özel okul kurucuları bir araya gelerek örgüt ve okullar kurmuşlardır. Bu talimatname ile azınlıklar ancak kendilerinin oturduğu mahalle veya köyde okul açabileceklerdir. Kendi dilleri öğretim dili olabilir, fakat okullarda Türk Dili yanında Türkiye Tarihi ve Coğrafyası Türkçe olarak ve Türk öğretmenler tarafından okutulacaktır. Yabancıların bu dönemde okulları çoğalmış, fakat 1914'te savaşın başlaması bu devletlerin okullarının çoğu kapatılmış ve aynı yıl kapitülasyonların kaldırıldığı ilan edilmiştir. 1918'de yenilgiyle azınlık ve yabancı okullar daha da gelişmek için fırsat bulmuşlardır. 1913-1914'de yabancılara ait 215 ilkokul ve 806 öğretmen, 80 orta dereceli okul ve 1600 kadar öğretmen vardır³².

Cumhuriyet döneminde Türklerin giriştiği özel öğretimde her düzeyde gelişme görülmektedir. Bu okullar genellikle sağladıkları daha iyi öğretim imkanları nedeniyle varlıklı ailelerin çocuklarını göndermek için tercih ettikleri kurumlar olmuştur. 24 Temmuz 1923 tarihli Lozan Barış Antlaşması Türkiye'deki azınlıkların eğitim haklarına ilişkin hükümler de taşır. Ayrıca İngiltere, Fransa ve İtalya'ya ait yabancı okullar tanınmıştır. Türkiye Cumhuriyeti 1924'ten itibaren azınlık ve yabancı okullarda dini propagandayı yasaklamış, 1926 yılında bu okulları denetime almıştır. 1928'de Özel Türk Eğitim Derneği tarafından TED Özel İlköğretim Okulu ve Lisesi kurulmuştur. 1965 yılında çıkarılan 625 sayılı Özel Öğretim Kanunu yabancıların ve azınlıkların yeni okul açmalarını, okul binası yapmalarını yasaklamıştır. Bu okulların denetimi, öğretmenleri ayrıntılı olarak anlatılmaktadır. Ders kitapları, atamalar Milli Eğitim Bakanlığına tabidir³³.

Özel okullar kanununda 11 Temmuz 1984 tarihinde bazı değişikliklere gidilmiştir. Bu değişikliklere göre:

“Bu kurumlar, faaliyetlerini sadece kazanç elde etmek için düzenleyemezler. Türk Milli Eğitiminin amaçları doğrultusunda eğitimin kalitesini yükseltmek, gelişmesine fırsat ve imkan verecek yatırımlar ve hizmetler yapmak üzere gelir sağlayabilirler. Özel öğretim

³² Akyüz, a.g.k., s.s.160-161, 221,253.

³³ Akyüz, a.g.k., s.340.

kurumları ancak tanıtıcı reklam ve ilan verebilirler, TV’de reklam ve ilan yapamazlar. Özel öğretim kurumları, öğrenci kapasitesinin %2’sinden az olmamak üzere ücretsiz öğrenci okutmak zorundadırlar. Bakanlık bunu %10’a kadar artırabilir”³⁴ hükümleri getirilmiştir.

Özel okullarla ilgili kapsamlı mevzuat düzenlemeleri 1985-1992 yılları arasında gerçekleştirilmiştir. 1985 yılından itibaren yayımlanan yönetmelik, yönerge, genelge ve emirlerle özel okulların kurumlaşmasında, çok önemli mesafeler katedilmiştir. Bunlar; Milli Eğitim Bakanlığında, "Daire Başkanlığı" olarak özel öğretim kurumlarıyla ilgili işlemleri yürüten birimin, "Genel Müdürlük"e dönüştürülmesi, özel öğretim kurumları ücretlerinin, komisyonlar yerine kurumlar tarafından tespit ve ilan edilmesine ilişkin yönetmelik yayınlanması, Milli Eğitimle ilgili politikaların oluşturulmasında özel okullara aktif şekilde görev verilmesi, Özel okul açmak isteyen girişimcilere teşvik belgesi verilmesidir³⁵.

Türkiye’de, yabancı dille eğitim yapan özel okullara çok yoğun bir ilgi oluşmuştur. Özellikle 1980’li ve 90’lı yıllar özel okul sayısında artışın olduğu yıllardır. 1995 verilerine göre sadece İstanbul’da İngilizce, Fransızca, Almanca, İtalyanca eğitim yapan orta dereceli okulların sayısı 150’nin üzerindedir. Bütün Türkiye’de ise özel okulların sayısı 1995 yılı itibariyle 871’i bulmuştur³⁶. 2001 yılı verilerine göre ise Türkiye’deki özel okulların sayısı 1.928’e ulaşmıştır. Bu okulların 1.801’i Türk okuludur. 67 okul azınlıklara aittir. 30 okul yabancılar tarafından açılmıştır. 10 okul ise Türkiye’deki yabancı uyruklu öğrenciler için açılmış uluslararası okul statüsündedir³⁷.

Tablo-7:2006-2007 Eğitim-Öğretim Yılında Türkiye’de Özel İlköğretim Okulları

Okullar	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı	Öğretmen Sayısı
Özel Türk Okulları	621	206988	20263
Özel Azınlık Okulları	30	2420	248
Özel Uluslararası İlköğretim Okulları	9	1056	162
Özel Yabancı İlköğretim Okulları	2	41	7
Toplam	662	210505	20680

³⁴ Yüksel, T., Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Mevzuatı, İstanbul, 1993, s.s.3551-3578.

³⁵ Kolejler fark yarattı, <http://arsiv.sabah.com.tr/2005/12/06/egt108.html>. (09.02.2008).

³⁶ Doğan, M., “Yabancı Dil Öğrenimi ve Yabancı Dilde Öğretim”, Bilge Dergisi, S.10, Ankara, Güz 1996, s.13.

³⁷ www.meb.gov.tr. (17.08.2008).

Yukarıdaki çizelgede görüldüğü gibi Türkiye’de özel okulların günümüzdeki durumu Özel Türk Okulları lehine değişmiştir. Özel yabancı ilköğretim okullarında 7 öğretmenle sadece 41 öğrenciyle eğitim öğretim yapılırken, özel azınlık okullarının sayısı 30 ve öğrenci sayısı 2420’yi bulmaktadır. Özel uluslar arası ilköğretim okul sayısı 9 ve öğrenci sayısı da 1056’dır. Buna karşın özel Türk okullarının sayısı 621, öğrenci sayısı 206988 ve öğretmen sayısı da 20263’e ulaşmıştır³⁸.

Nitekim gelişmiş ülkelerin büyük çoğunluğunda da eğitim hizmetleri o ülke vatandaşları tarafından verilmektedir. İnsan beyninin ve psikolojisinin her geçen gün daha iyi tanınmasına ve bu yöndeki bilimsel gelişmelere paralel olarak özel okullardaki eğitim anlayışı ve yaklaşımı da değişmektedir. Öğrenciyi ezberciliğe veya belli bir yönde gelişmeye zorlayan anlayış yerini öğrencinin bilgi, beceri ve yeteneğine göre tarz değişikliğine bırakmıştır. Günümüzdeki özel okullar kendi anlayışları çerçevesinde öğrenci merkezli yaklaşımın ürünlerini sergilemektedirler. Bir çok özel okulda, "yaparak öğrenmek" ortamı oluşturulmuştur. Bu şekildeki eğitim öğrencilerinin ufkunu genişletmekte, yaparak öğrenme ve bu alanda aktif olabilmek çocukların öz güvenini artırmaktadır. Yine özel okullardaki dersliklerde eğitimi olumsuz yönden etkileyecek bir ortama fırsat verilmemektedir. Mevzuat gereği sınıf mevcudu, okul öncesi kurumlarda en çok 25, ilköğretim okullarında en çok 35, ortaöğretim kurumlarında en çok 40 öğrenci ile sınırlandırılmıştır. Özel okulların büyük çoğunluğunda, sınıflardaki öğrenci sayısı ortalama 20’dir. Uluslararası programları uygulayan özel okullarda, dersliklerdeki sayı ise 10 öğrenciyi geçmemektedir. Özel okulların üçte birinde sınıflara yerleştirilmiş olan bilgisayarların internet bağlantısı bulunmaktadır. Ayrıca tepegöz, slayt, film göstericileri, projeksiyon cihazı ve her türlü deneyin yapılabileceği gelişmiş fen laboratuvarları mevcuttur. Televizyon, kablolu yayın ve kapalı devre yayın yapan özel okulların sayısı hızla artmaktadır. Spor, sanat ve kültür hizmetleri için okul binalarında spor salonları, gösteri salonları ve stüdyoları, el sanatlarının yapılacağı atölyeler bulunmakta ve bu birimlere öğrencilerin her türlü isteklerini karşılayacak araç-gereçler bulunmaktadır. "Sürekli öğretmen eğitimi", özel okulların önem verdiği bir etkinliktir. Gelişen ve ilerleyen eğitimi takip etmek, pedagojik bilgilerini tazelemek, motivasyonu artırmak ve bilgi paylaşımını sağlamak için okul yönetimince düzenli şekilde yönetici ve öğretmenler için hizmet içi eğitim seminerleri düzenlenmektedir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin

³⁸ M.E.B., Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim, Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ankara, 2007, s.49.

kendilerini sürekli yenileme ve geliştirme isteği ile yüksek lisans yapanların oranı yüzde 20 civarındadır³⁹.

3. TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE İŞ DOYUMU ALGILAMASI

3.1. İş Hayatında İş Doyumunun Önemi

Son yıllarda üzerinde durulan ve önemi kabul edilen iş doyumunu öncelikle işletmelerde ve daha sonra da diğer kurumlarda dikkate alınmaya başlanmıştır. İnsanın, hayatının büyük bir kısmını geçirdiği iş yaşamında işinden doyum sağlaması onun diğer yaşantılarını da olumlu yönde etkileyecektir. Bu amaçla Türkiye’de iş doyumunu konusunda çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Yapılan bu araştırmalardan kaynak taraması sonucu ulaşılabilenlerin işledikleri konular aşağıda özetlenmiştir.

Özaltın, Kaya, Demir ve diğerleri tarafından yapılan araştırmada, Türk Silahlı Kuvvetlerinde (TSK) görevli bütün muvazzaf tabiplerden tabakalı örnekleme tekniğiyle seçilen 317 tabip üzerinde iş doyumunu ölçmeye yönelik bir analiz yapılmıştır. Tabiplerin iş doyumсуuzluğu ve buna balı olarak tabip devir hızının yüksek olması, hastanelerde maliyetin artmasına neden olabilmektedir. Araştırmada, TSK’ da görev yapan muvazzaf tabiplerin genel iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Yaş, medeni durum, hizmet süresi, görev yapılan birlik, aylık nöbet sayısı ve meslekteki statü tabiplerin iş doyumunu etkilemektedir. Tabipler en az ücretten doyum sağlamaktadır⁴⁰.

Sun çalışmasını, Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü personelinin iş doyumlarında çalışılan birim ve demografik değişkenler doğrultusunda farklılık oluşup oluşmadığını araştırmak amacıyla yapmıştır. Bu araştırmayı yapmak üzere Analizler sonucunda, unvan, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin genel iş doyumunda farklılık yaratmadığı, çalışılan birim, kıdem ve öğrenim durumunun genel doyum üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. İş doyumunu düzeyleri en yüksek olanlar en az ve en fazla kıdeme sahip personel olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamına alınan dokuz iş doyum boyutundan en az doyum sağlanan boyutlar “yönetim”, “sosyal haklar”, “işin yapılma şekli” ve “çalışma koşulları” olarak bulunmuştur. “ilk amirle ilişkiler”, “işin yapısı” ve

³⁹ Kolejler fark yarattı, <http://arsiv.sabah.com.tr/2005/12/06/egt108.html>. (09.02.2008).

⁴⁰ Özaltın, H. ve diğerleri “Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi”, Gülhane Tıp Dergisi, C.44, S.4, Ankara, 2002, s.s.423-427.

“çalışma arkadaşları” ile ilgili görüşler olumlu bulunurken “iletişim” boyutuna dair açık bir tablo ortaya çıkmamıştır⁴¹.

Yüksel tarafından yapılan bir araştırmada, sağlık sektörünün önemli bir kesimini oluşturan ve çalışma koşulları açısından diğer sağlık iş görenlerinden farklılık gösteren hemşirelerin iş doyum düzeylerini etkileyen iş doyum ögeleri saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda düşük ve normal iş doyum düzeyli hemşirelerin iş doyum bileşen ortalamaları arasında istatistiksel açıdan farklılık bulunmuştur. Yöneticinin göstermiş olduğu adil davranış ve saygı derecesi, işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusu, yöneticiden görülen destek ve rehberlik, adaletlilik derecesi ve işyerindeki yönetimin tutumu bileşenlerinin, düşük iş doyumlu hemşirelerin, normal iş doyumlu hemşirelerden ayırt eden değişkenler olduğu belirlenmiştir⁴².

Yıldız, Yolsal, Ay ve Kıyan'ın yaptığı çalışma, İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerin iş doyum düzeylerinin bazı sosyo-demografik değişkenlerle ilişkisinin saptanması amacıyla yapılmıştır. Yaş, cinsiyet, medeni durum, hekimlerin statüleri ve hizmet sürelerinin iş doyum düzeylerini etkilemediği saptanmıştır. Üniversiteye girişte tıp fakültesinin 1. tercih olması iş doyum düzeyleri ile ilişkili bulunmuştur. Uzmanlık alanını fakülte yıllarında belirleyenlerin iş doyum puanları mezun olduktan sonra belirleyenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Mesleklerinde mutlu olduğunu ve kariyer endişesi duymadığını ifade edenlerin de iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur. Uzmanlık alanın iş doyum düzeyi ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. İş stresinin nispeten az olduğu dahili bilimlerde iş doyumunun en yüksek, cerrahi bilimlerde orta düzeyde, hasta ile birebir ilişkili olmayan temel bilimlerde ise düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. İstanbul Tıp Fakültesi'nde görev yapan hekimlerin iş doyum puanlarına bakıldığında yaptıkları işten orta düzeyde doyum aldıkları belirlenmiştir⁴³.

Gedik, Baruş ve Ellidokuz tarafından, Türkiye'de sağlık sektöründe yeni bir meslek grubu olarak yerini almaya çalışan paramedikler (AABT; Ambulans ve Acil Bakım Teknikeri) üzerinde yaptıkları araştırmada ise; Aldıkları eğitim ile örtüşmeyen alanlarda

⁴¹ Sun, H.Ö., İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara, 2002.

⁴² Yüksel, İ., “Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Ögelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.3, Kocaeli, 2002, s.67-68.

⁴³ Yıldız, N. ve Diğerleri, “İstanbul Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu”, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, S.1, C.66, İstanbul, 2003, s.s.34-41.

görev yaptıkları belirlenmiştir. Çok az sayıdaki paramedik özel hastane ambulanslarında ve İzmir’de kurulmuş olan AKS 110 da görevleriyle ilgili çalıştıkları tespit edilmiştir. İş alanının yetersiz, yasal olarak görev, yetki ve sorumluluklarının belirlenmemiş olması gibi sorunlar gündeme gelmektedir. Bunlar da mutsuz çalışanların çoğalmasına ve verilen hizmetin yetersiz/kalitesiz olmasına yol açmaktadır. Her ne kadar iş doyumları varsayıldığı kadar düşük değilse de, kişilerin çok doyumlu olmadıkları tespit edilmiştir. Doyumsuz olmamalarının en önemli sebebi son dönemde Türkiye’de yaşanan işsizlik ortamında çalışabiliyor olabilmelerindedir. Ancak doyumlu olmamalarının en önemli nedenlerinden birinin de eğitimini aldıkları işi yapmıyor olmalarından kaynaklandığı değerlendirilmektedir⁴⁴.

Tütüncü, yaptığı çalışmasında, öncelikle iş doyumunu ölçümleme teorileri ele almaktadır. Bu alanda genel kabul görmüş teorilerden iş tanımlama endeksi ve genel iş değerlendirmeleri ışığında Dokuz Eylül Üniversitesi’nde faaliyet gösteren yemekhanelerde bir alan çalışması yapılmıştır. Çalışanlar yaptıkları ürünün kaliteli olduğunu vurgularken, aldıkları ücretin bu kaliteye yakışmadığını belirtmektedirler. İşleri ile ilgili olumlu doyum düzeylerini, ücret ile ilgili olan bu olumsuzluk bozmamaktadır. Bununla birlikte iş doyum düzeyleri yüksek çıkarıken, işten ayrılma eğilimlerinin olduğu da ortaya çıkmıştır. Birbirine tezat gibi gözükse de bu durum, ‘çalışanlar işlerinden memnun olsalar da, hayat şartları açısından daha iyi bir standarda ulaşabilmek için farklı bir işi tercih edebilecekleri’ şeklinde açıklanmaya çalışılmıştır⁴⁵.

Gültekin tarafından yapılan “Türk Polisinin Stres Kaynakları” başlığı altında yapılan bir araştırma ise: Türk polisinde işyerinde izin kullanamama, ödüllendirmede adaletsizlik düşüncesi, üstlerinden işiyle ilgili bilgi ve destek alamaması, eşdeğer diğer meslek gruplarına göre ücretinin düşük olması iş doyumunu etkilediği ve ayrıca stres düzeyi fazla yüksek olan polislerin iş doyumları daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sağlıklı bir personel seçiminin gerçekleştirilmesi, iş ortamında mesai, fiziksel yapı ve rol

⁴⁴ Gedik, H.Ü. - Baruş, N. - Ellez, M., “Ambulans ve Acil Bakım Teknikerliği Programı Mezunlarının İş Durumu”, <http://www.acilveilkuyardim.com>, (25.03.2008).

⁴⁵ Tütüncü, Ö., “Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.2, İzmir, 2000, s.s.169-191.

tanımı gibi konularda iyileştirmelerin yapılması ile sağlık, sosyal ve ekonomik alanda desteklerin artırılmasının yararlı olacağı görüşlerine yer verilmektedir⁴⁶.

3.2. Öğretmenlik Mesleği ve İş Doyumu

Bir toplumda çağdaş uygarlık düzeyine çıkmasında en önemli öge eğitimidir. Eğitim sisteminin yapısal özellikleri ve amacı, çağdaş uygarlığı yakalamanın ve kalkınmayı sağlamanın temelini oluşturmaktadır. Ancak sistemin yapısal özelliği ve amacının ideal ölçüde olması tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Önemli olan bu sistem içerisindeki insan girdisinin niteliğidir. Bu insan, en ideal sistemi çalışamaz hale getirebileceği gibi, en olumsuz koşulları içeren bir sistemde nitelikli ürünler ortaya çıkarabilir⁴⁷. Eğitim, sosyal bir kurum ve bir sistem olarak ele alındığında, bunun başlıca öğelerini, öğrenciler, öğretmenler, eğitim programı, yöneticiler, eğitim uzmanları, eğitim teknolojisi, fiziki ve finansal kaynaklar oluşturmaktadır. Bunlar içinde öğretmen, en temel öğedir. Eğitimin niteliği ve kalitesi de büyük ölçüde öğretmenlerin niteliğiyle doğru orantılıdır⁴⁸.

Yapılan araştırmalar başarılı okulların öğretmenleri, kendini mesleğine adanma, çalışkan olma, çalıştığı okula bağlılık ve yüksek iş doyumuna sahip olduklarını göstermektedir. Öğretmenler yaptıkları işin yapılmaya değer ve önemli olduğuna inanırlarsa, iş yaşamları daha bir anlamlı, amaçlı ve önemli olmaktadır⁴⁹. Eğitimin verimli olması, toplumun kültür düzeyinin yükseltilmesi gibi görevleri üstlenmiş öğretmenlerin, görevlerini severek ve isteyerek yapmaları ile mümkündür. Eğitim sistemi sürekli tartışılmakta, öğretmenlerin sorunlarına ilişkin birtakım çözüm yolları aranmaktadır. Ancak bu sorunlar tartışılırken akademik araştırmalardan faydalanmak ve bilimsel veriler kullanmak sorunlara daha gerçekçi ve kalıcı çözümler bulunmasını sağlayacaktır. Öğretmenlerin işlerinden duydukları tatmin düzeyi yükseldikçe, güdüleme ve performansları yükselecek, eğitim hizmetlerinde kalite ve verim artacaktır⁵⁰.

⁴⁶ Gültekin, E., "Türk Polisinin Stres Kaynakları", İstanbul Şükrü Balcı Polis Meslek Yüksek Okulu, http://www.isbpmyo.edu.tr/makale_stres_01.asp, (24.02.2008).

⁴⁷ Celep, C., Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler, Ankara, 2000, giriş.

⁴⁸ Şişman, M., Bir Meslek Olarak Öğretmenlik, Öğretmenliğe Giriş, Ankara, 2005, s.37.

⁴⁹ Turan, S., Yönetim ve Öğretmenlik Mesleği, (Ed. M.Ö., Karşı), Ankara, 2003, s.243.

⁵⁰ Turan, K., Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2004, s.1.

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı diğer öğretim kademelerinde olduğu gibi ilköğretimde de son yıllarda bir takım değişiklikler göze çarpmaktadır. Eğitimin kalitesinin yükseltilmesi için öğretmenin huzurlu çalışacağı bir ortama ve daha iyi bir yaşam standardına kavuşması gerekir. Bu durum öğretmenin işine olan bağlılığı artırmayı, şevkle öğrencilerine ders vermeyi sağlayabilir.

Özdayı'nın "Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi" konulu araştırmasında; resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve iş stresi düzeyi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Araştırmaya göre, öğretmenlik daha çok bayanlar tarafından tercih edilen bir meslektir. Öğretmenlik mesleği, bu mesleği severek seçenler tarafından yapılmaktadır. Öğretmenler bir görev yerinde en fazla 1-5 yıl çalışmaktadırlar. Son yıllarda öğretmenlik mesleğinden ayrılanlar ve ayrılmak isteyenlerin sayısı artmaktadır. Bunun en büyük nedeni ücretlerin yetersizliğidir. Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu özel bir işte de çalışmaktadır ve özel işlerin başında özel ders vermek gelmektedir. Doyum durumlarına göre genelde, kadınlar, evliler, üniversite mezunları, 41 yaş ve üzerindeki ve yabancı dil öğretmenleri, 1-5 yıl arasında mesleki deneyimi bulunanlar ve gelir durumu en yüksek olanlar daha fazla iş doyumunu sağlamaktadırlar⁵¹.

Başalp, özel ve resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini araştırmıştır. Genel iş tatmini açısından öğretmenlerin işlerinden memnun oldukları gözlenirken bazı yönlerden tatmin olmadıkları tespit edilmiştir. Bulgular resmi ve özel okullardaki öğretmenler arasında iş tatmini açısından anlamlı farklar olduğunu göstermektedir. Özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların gerek fiziki ve gerekse eğitim ve öğretim anlayışına daha farklı, çağdaş olması onların yeteneklerini artırıcı bir durum olarak tespit edilmiştir. Ayrıca ücret ve öğrenci kalitesi de iş tatminini artırıcı bir faktör olarak görülmektedir. Özellikle resmi okul öğretmenlerinin ücret konusunda tatmin olmadıkları açık bir şekilde görülmüştür⁵².

Varlık tarafından yapılan araştırmada, devlet ve özel okullardaki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde durulmuştur. Her iki tür okulda yapılan araştırma sonunda,

⁵¹ Özdayı, N., Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş tatmini ve Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi, Yayınlanmamış Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1990.

⁵² Başalp, N., İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2001.

öğretmenlerin yüksek iş doyumuna sahip oldukları, fakat özel okul öğretmenlerinin devlet okul öğretmenlerinden biraz daha fazla doyuma sahip oldukları tespit edilmiştir. Söz konusu öğretmenlerin yaşları, mesleki deneyimleri, eğitim seviyeleri ve gelirleri arttıkça aralarındaki farkın azaldığı tespit edilmiş, aynı şekilde erkek öğretmenlerin ve mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin arasındaki fark, kadın öğretmenlere ve mesleğini isteyerek seçen öğretmenlere göre daha az olduğu görülmüştür. Her iki okul türünde öğretmenlerin mesleği isteyerek seçtiği ve ayrılmayı düşünmediği tespit edilmiştir⁵³.

Amerikan öğretmenleri için iş doyumunu; İş ortamı ve koşullarının etkileri, öğretmen profili, öğrenci davranışı, okul atmosferi ve özerk öğretmenlerin çalışma koşulları, öğretmenlerin doyumunu oluşturmaktadır. Özel okul öğretmenleri, resmi okullarda çalışan öğretmenlere kıyasla daha tatminlidirler ve ilkokul öğretmenleri ortaokul ve lise öğretmenlerine kıyasla daha tatminli olmaya eğilimlidirler. Ama bu ilişki, okul ortamından ve aileden güçlü destek alan rehber öğretmenlere göre değişebilmektedir. Resmi okullarda genç ve deneyimsiz öğretmenler yaşlı ve deneyimli öğretmenlere kıyasla daha yüksek derecelerde tatminlidirler. Öğretmen doyumunu maaş ve imkanlarla güçsüz bir ilişki içerisindedir. Çalışma ortamı koşulları, okulun demografik yapısı öğretmenlerin doyumunu ile öğretmenlerin özel ya da resmi okulda çalışmasının önemi olmaksızın pozitif ilişki içerisindedir. İşlerinde en çok doyuma ulaşan ilkokul öğretmenleri, en az doyuma ulaşan lise öğretmenlerine kıyasla ailelerden daha çok destek almaktadırlar, bu yüzden öğrencilerle iletişimi daha iyidir⁵⁴.

Finn, Manno Berlein ve Vanourek araştırmalarından elde ettikleri sonuçlara göre özel okul öğretmenlerinin büyük bir bölümü kendi kişiliklerini yansıtabilmekte ve mesleki ödül elde etmektedirler. Aynı zamanda okul politikası tayininde ve planlamalarında söz sahibi olma şansına sahiptirler. Öğretmenlerin % 90'dan fazlası özel okulların eğitim felsefesi, büyüklüğü, meslektaşları ve öğrencilerden oldukça ya da bir ölçüde memnun olduklarını; ¾ 'ünden fazlası okul yönetiminden, karar verebilen öğretmenlerin oranından

⁵³ Varlık, T., Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2000.

⁵⁴ Arnold, N.L.- Seekens, T.- Nelson, R.E., "A Comparison of Vocational Rehabilitation Counselors; Rural and Urban Differences", Rehabilitation Counseling Bulletin, V.41, No:1, s.2-14, 1997, Aktaran; Öztapak, M.Ü., Resmi ve Özel Liselerde Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Yönetim Tarzı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2002, s.54.

ve yeni bir okula başlamanın verdiği sıkıntıdan memnun olmadıklarını ifade etmektedirler⁵⁵.

Öğretmenler üzerinde 'işin içeriği' ile ilgili yapılan bir çalışmada özel ve devlet okulları arasında belirgin bir fark bulunamamıştır. Özel okul öğretmenlerinin işlerinden çok memnun olduğunu bildirmelerine rağmen, Minnesota Değerlendirme raporlarına dayanarak bu oran azalmakta ve özel okul öğretmenlerinin doyum derecesinin diğer tipik ulusal öğretmenlerinki ile aynı olduğu yönündedir. Özel ve devlet okul öğretmenlerinin her ikisi de belli bazı tatminsizlikler yaşamaktadırlar. Bunlar, çalışma şartlarına bağlı değişkenler olup 'öğretmen ve öğrenme şartları' ile 'fiziksel ortam ve destekleyici şartlar' olarak ortaya çıkmaktadır. Özel okul öğretmenleri öğretmen ve öğrenme şartları etkeninde daha yüksek oranlar çıkartırken, devlet okulu öğretmenleri fiziksel ortam ve destekleyici şartlar faktöründe daha büyük sıkıntılar yaşamaktadır. Elde edilen bütün bulgular ışığında özel okul öğretmenlerinin, küçük sınıflar, disiplin problemlerinin olmayışı, destekleyici ve ilgili ebeveynleri tercih ettiğini, öte yandan da kısıtlı imkanlar ve kötü sınıf şartlarını, araç-gereç eksikliğini ve tartışılır iş güvenliğini reddettiğini söylemek mümkündür⁵⁶.

3.3. Branş Öğretmenliği ve İş Doyumu

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman tarafından yapılan, teknik öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiş bir araştırma olup, Konya il merkezinde görev yapan toplam 173 öğretmenden oluşan bir grup üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda; Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaşam doyumu, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumu puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmamıştır. Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin yaşam doyumları, kişisel başarısızlık ve iş doyumu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmazken, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür. İş deneyimi değişkenine göre yaşam doyumları, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve iş doyumu puanları anlamlı düzeyde

⁵⁵ Finn, C. ve Diğerleri, "Charter Schools in Activ Final Report", Washington, 1997, Aktaran; Çelik, H., Fen Bilgisi ve Fizik-Kimya-Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale, 2003, s.73.

⁵⁶ Brown, M.B. ve Diğerleri, "Doctoral and Non-Doctoral Practicing School Psychologists", Are There Differences?, Psychology in the Schools, Vol.35, No:4(5), s.47-54, 1998, Aktaran; Öztabak, a.g.t., s.56

farklılaşmamıştır. Diğer taraftan iş deneyimine göre duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür. Öğretmenlerin yaşam doyumu ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında negatif yönlü, yaşam doyumu ile iş doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan yaşam doyumu ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır⁵⁷.

Günbayı tarafından yapılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri üzerine yaptığı araştırmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin branş ve sınıf esas alınmıştır. İş doyumunu meydana getiren etkenler esas alındığında genel olarak sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine kıyasla daha fazla iş doyumuna ulaştıkları tespit edilmiştir. Ayrıca erkeklerin kadınlardan, 31–40 yaş grubunun 30 yaş ve aşağıdan, 41–50 ya grubunun da 31–40 yaş grubundan daha fazla iş doyumuna ulaştığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin kıdemi ve öğrenim durumları dikkate alındığında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu araştırmada sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlere verdikleri cevaplar da benzerlik göstermektedir. Her iki grup öğretmen de, en düşük önem puanını “yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları”na verirken, en yüksek önem puanını “ödentiler” e verdikleri görülmektedir⁵⁸.

Meziroğlu tarafından yapılan çalışmada Zonguldak ilinde görev yapan branş ve sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin “iş ve niteliği, yönetim ve denetim biçimi, ödentiler, yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları, çalışma koşulları ve çalışanlar arası ilişkiler” etkenlerinde; cinsiyet, yaş, kıdem yılı ve öğrenim durumu değişkenlerine bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda;

Branş öğretmenlerinin “çalışanlar arası ilişkiler” etkeninde çok yüksek, “iş ve niteliği”, “yönetim ve denetim biçimi” ve “yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları” etkenlerinde yüksek, “çalışma koşulları” etkeninde orta ve “ödentiler” etkeninde de düşük düzeyde iş doyumunu sağladıkları tespit edilmiştir. “Çalışanlar arası ilişkiler” iş doyumunu etkenine ilköğretim okulu mezunu grubundaki öğretmenlerin verdiği önem fakülte mezunu grubundaki öğretmenlerinkinden daha fazladır. “Ödentiler” iş

⁵⁷ Avşaroğlu, S.- Deniz, M.E. - Kahraman, A., “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.14, Konya, 2005, s.115-129.

⁵⁸ Günbayı, İ., İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu, Yayınlanmamış Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1999.

doymu etkeninde branş öğretmenleri sınıf öğretmenlerine göre daha fazla önem puanı vermişlerdir⁵⁹.

⁵⁹ Meziroğlu, M., Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi (Zonguldak İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak, 2005.

III. BÖLÜM

İLKÖĞRETİM II. KADEME BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN ALAN ARAŞTIRMASI

1. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

1.1. Amaç ve Önem

1.1.1. Amaç

Bu araştırma, İstanbul ili Sarıyer ilçesindeki özel ve resmi ilköğretim okullarının II. Kademesinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek ve resmi ve özel ilköğretim okulları arasındaki iş doyum düzeyleri arasındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koymak için yapılmıştır.

1.1.2. Önem

Bir örgütün, çalışanlarının ihtiyaçlarını iyi bilmesi ve bu ihtiyaçları asgari düzeyde karşılama yoluna gitmesi çalışanların güdülenmesi ve iş doyumuna ulaşmaları açısından etkili olacak, bu da örgütün verimliliğini artıracaktır. Eğitim örgütlerinin en önemli iş görenleri olan öğretmenler için de güdülenme ve iş doyumunu bu nedenle çok önemlidir. İş doyumunu arttıkça ürünün kalitesi de artacaktır. Eğitimin her kademesindeki okullarda belirlenen amaçlara ulaşmak, verimli çalışan öğretmenlerce mümkün olacaktır.

Resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının tespit edilmesi ve bu verilerin eğitimin daha kaliteli hale getirilmesi amacı ile kullanılması, hem eğitim çalışanlarını hem bu kurumlardan hizmet alan öğrenci ve velileri mutlu edeceği açıktır. Sürekli artan iş doyumuyla eğitim çalışanlarının, örgütlerini toplum nezdinde daha üst konumlara çıkartacağı göz ardı edilmemelidir. Hizmet eden ve hizmet veren bu iki faktör sürekli birbirini olumlu yönde tetikleyme devam ettiği sürece eğitim ve ondan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenen kesimlerin bundan oldukça karlı çıkacağı söylenebilir.

Değişen müfredatlar ve gelişen teknoloji bu faaliyetlerde öğretmenin alanını daraltmamış aksine genişletmiştir. Öğretmenin gelişen teknolojiye uyum sağlaması kendisini ve öğretim materyallerini çağa uydurması daha fazla önemli olmuştur. Bilgisayar teknolojisinin ucuzlaması ve internetin hızla yaygınlaşması insanlarda yeni ufuklar açmıştır. Gelişen bilişim teknolojisi; öğretimin sadece sınıf ortamında yapılmayacağını, birçok değişik yöntemle bunun gerçekleştirilebileceğini insanlara göstermiştir.

1.2. Problem Durumu

Eğitim sistemi, hem örgütsel yapısından, hem bu yapıyı oluşturan unsurlardan dolayı hem de sosyal işlevleri açısından her ülkede en önemli sosyal yapılardan birini oluşturmaktadır. Öğretmenler eğitimin temel taşlarından biridir ve öğretmen niteliklerinde meydana gelebilecek her türlü değişim doğrudan öğrencilerine yansımaktadır. Dolayısıyla, öğretmenleri etkileyen yaşam ve iş koşullarından sosyal statü ve ücretlerine kadar tüm unsurları titizlikle incelenmelidir.

Öğretmenlerin eğitim örgütündeki öneminin yanında kendisini işini yaparken etkileyen faktörler, motivasyonunu ve iş doyumunu artırıcı etkenlerin belirlenmesi ve giderilmeye çalışılması oldukça önemlidir. Öğretmenlerin iş doyumları ve iş motivasyonlarının artırılması, ellerinde yetişen genç nesiller ve toplumun geleceği için daha iyi sonuçlar verecektir. Bu nedenle iş doyumunu sadece öğretmenin kendi hayatı ve yaşam kalitesiyle ilgili bir kavram olarak değerlendirilmemelidir. İş doyumunun eğitimdeki yansımaları, diğer iş kollarında ve işletmelerdekinden çok daha fazlasını ifade ettiği unutulmamalıdır.

Araştırmada resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin işlerinden ne kadar memnun oldukları ve ne derecede iş doyumunu sağladıkları, ayrıca resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının karşılaştırılması temel problemi oluşturmaktadır.

1.2.1. Problem Cümlesi

Resmi ve özel ilköğretim II. Kademesinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri nedir ve bu okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında bir farklılık bulunmakta mıdır?

1.2.2. Alt Problemler

- Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri farklı mıdır?
- Öğretmenlerin yaşına göre iş doyum düzeyleri farklı mıdır?
- Öğretmenlerin kıdemine göre iş doyum düzeyleri farklı mıdır?
- Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre iş doyum düzeyleri farklı mıdır?
- Öğretmenlerin çalıştıkları kuruma göre iş doyum düzeyleri farklı mıdır?
- Öğretmenlerin medeni haline göre iş doyum düzeyleri farklı mıdır?
- Öğretmenlerin çocuk sayılarına göre iş doyum düzeyleri farklı mıdır?
- Öğretmenlerin branşına göre iş doyum düzeyleri farklı mıdır?
- Öğretmenlerin sınıflarındaki öğrenci sayısına göre iş doyum düzeyleri farklı mıdır?
- Öğretmenlerin gelir durumlarına göre iş doyum düzeyleri farklı mıdır?
- Öğretmenlerin meslekleri dışında gelirlerine göre iş doyum düzeyleri farklı mıdır?
- Öğretmenlerin okula nasıl gittiklerine göre iş doyum düzeyleri farklı mıdır?
- Öğretmenlerin meslek seçimine göre iş doyum düzeyleri farklı mıdır?
- Öğretmenlerin okulda eğitimle geçirdikleri süreye göre iş doyum düzeyleri farklı mıdır?
- Öğretmenlerin mesleği kendilerine uygun bulup bulmamalarına göre iş doyum düzeyleri farklı mıdır?
- Öğretmenlerin mesleği tekrar seçme durumuna göre iş doyum düzeyleri farklı mıdır?

1.3. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın evrenini 2007–2008 eğitim-Öğretim yılında İstanbul ili Sarıyer ilçesindeki özel ve resmi ilköğretim okulları II. kademesinde çalışan 294 öğretmen oluşturmaktadır.

Tablo-8: Araştırma Yapılan Okullar ve Anket Çalışmasının Geri Dönüş Yüzdeleri

RESMİ	Dağıtılan anket sayısı	Yapılan Anket Sayısı	Geri Dönüş Yüzdesi	ÖZEL	Dağıtılan anket sayısı	Yapılan Anket Sayısı	Geri Dönüş Yüzdesi
Sarıyer İ.Ö.O.	25	18	%72	Ayazağa Işık İ.O	20	13	%52
Zübeyde Hanım İ.Ö.O	15	11	%73,3	Bahçeköy Açık İ.O	20	12	%60
Cumhuriyet İlköğ. Okulu	10	8	%80	Cent İ.O.	20	9	%45
Fahrettin Aslan İ.Ö.O.	10	7	%70	Doğa İ.O	25	14	%46,6
H.M.Şalgamcıoğlu İ.Ö.O.	20	16	%80	Darüşşafaka İ.O	25	19	%63,3
Hatemoğlu İlköğ. Okulu	15	8	%53,3	Enka İ.O.	25	16	%69,5
Hürriyet İ.Ö.O	10	9	%90	Erol Altaca İ.O.	10	7	%70
Kazım Karabekir İ.Ö.O.	10	8	%80	İstek K. Atatürk İ.Ö.O.	10	9	%90
MEV Dumlupınar İ.Ö.O.	15	11	%73,3	Natuk Birkan İ.O	15	12	%80
O.Saçmacı İlköğ.Okulu	10	8	%80	Yüzyıl Işıl İ.O	10	6	%60
Org.Emin Alpkaya İ.Ö.O.	10	6	%60	Tarabya Ufuk İ.O.	10	7	%70
Mehmet Akif İ.Ö.O.	10	10	%100	Toplam	190	124	%65,2
Yeniköy Mehmetçik İ.Ö.O	15	12	%80				
Türkan Şoray İ.Ö.O.	15	10	%66,6				
R.Zade Ekrem İ.Ö.O	10	5	%50				
Yeniköy İ.Ö.O	10	7	%70				
Şair Nigar İ.Ö.O.	15	6	%40				
Alpaslan İ.Ö.O.	10	10	%100				
Toplam	235	170	%72	Genel Toplam	425	294	%69,1

Bu öğretmenlere tabakalı rastgele örneklem yöntemi uygulanmıştır.

1.4. Sayılılar ve Sınırlılıklar

- Öğretmenlerin uygulanan ankete objektif ve gerçeğe uygun cevaplar verdikleri,
- Anket sorularının resmi ve özel ilköğretim okullarının II. Kademesindeki öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirleme yeterliliğine sahip olduğu varsayılmaktadır.

Bu araştırma;

- 2007-2008 Eğitim –Öğretim yılı II. Dönem,
- İstanbul ili Sarıyer ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel ve resmi ilköğretim okulları,
- İstanbul ili Sarıyer ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel ve resmi ilköğretim okulları II. Kademesinde görev yapan branş öğretmenleri,
- Uygulanan ankete verilen cevaplarla sınırlıdır.
- Ayrıca özel okullarda ve bazı resmi okullarda anket çalışmasının nerde kullanılacağını açıklamamıza rağmen cevaplamak istemeyen öğretmenlerle de karşılaşarak araştırmanın örnekleminde sınırlılıklar yaşanmıştır.

1.5. Yöntem ve Analiz

1.5.1. Yöntem

Araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturmak için öncelikle konu ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. İstanbul’da bulunan kütüphanelerde ilgili kaynaklara ulaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca üniversitelerde yapılan konumuz ile ilgili tezler incelenmiştir.

Araştırmanın kuramsal temelini oturtulmasından sonra yapılan araştırmalarda kullanılan anket formları gözden geçirilmiştir. Bu konuda Türkiye’de ve dünyada en çok kullanılan iş doyum ölçeği üzerinde çalışılmasına karar verilmiştir. Bu araştırmada iki tip bilgi formu kullanılmıştır.

- Kişisel bilgiler ile ilgili soruları içeren Bilgi formu: Bu kısım, kişisel ve mesleki bazı bilgileri içermektedir.
- Minnesota İş Doyum Ölçeği: 20 maddeyi içermektedir.

İş doyumunu ile ilgili bu araştırmada, Dünyada en çok kullanılmış olan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (MSQ) kısa formu kullanılmıştır. R.V. Dawis, D.J. Weiss, G.W. England, L.H. Lofquist (1967) Minnesota İş Doyum Ölçeğinin uzun formundan (100 madde) iç ve dış tatmin faktörlerinden oluşan doyum durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişleridir.

Minnesota İş Doyum Ölçeğini İngilizce formundan Hacettepe Üniversitesinden Türkçeye Deniz ve Güliz Gökçora çevirmiş ve bu çeviri, başka dil bilimciler tarafından da kontrol edilerek, uygulanması uygun görülmüştür.

Boğaziçi Üniversitesinden de Aslı Baycan, 1985'te Doçent Dr. Burhan Fişek'in kontrolü altında aynı form üzerinde çalışmış ve yüksek lisans tezinde kullanmıştır. Sheraton otelinde çalışan iş görenlere bir pilot uygulama yaparak ölçeğin görünüş gGeçerliliği ve cümlelerin anlaşılma düzeyi kontrol edilmiştir. Ölçek aynı yerde 120 kişiye uygulanmıştır.

Bundan başka İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde Doktora yapan Nursel Telman Minnesota ölçeğinin uzun formunu "iş tatmini ve yabancılaşma" konusundaki doktora tezi için İngiltere'de bir işletmede uygulamıştır. Ayrıca Oran (1989), Görgün (1995) ve Bayraktar'da (1996) çalışmalarında bu ölçeği kullanmışlardır.

Bizim Minnesota ölçeğinin kısa formunu tercih edişimizin nedenlerinden biri de uygulamasının ve değerlendirmesinin son derece pratik olmasıdır. Hipotezimize de uygunluğu açısından, bireyin iş ortamı içinde karşılanmasını beklediği ihtiyaçlarını iç ve dış faktörler içinde çok iyi bir şekilde ifade etmesidir.

Bu ölçeğin cevaplanmasında zaman limiti de önemlidir. Bu ölçek birkaç dakika gibi kısa bir zamanda tamamlanmaktadır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir.

Bu ölçekteki maddelerin karşılığı olarak;

- 1- Hiç memnun değil :1 puan
- 2- Memnun değil :2 puan
- 3- Karasız :3 puan
- 4- Memnun :4 puan
- 5- Çok memnun :5 puan olarak değerlendirilmektedir.

Deneklerin işaretlerine göre bir madde için verilmiş olan puanlar bilgisayar formuna ayrı ayrı geçirilmiştir.

MSQ ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği Gillet ve Schwab tarafından saptanmıştır¹.

Bu ölçekte yer alan iş ve çevre koşullarına ait 20 madde yer almaktadır. Bu maddeleri iki ayrı bölümde özetlemek mümkündür.

İç Faktörler olarak:

Faaliyet: Her zaman meşgul olması

Serbestlik: Yalnız başına çalışma şansı

Değişiklik: Zaman zaman değişik şeyler yapabilme

Sosyal statü: Toplumda saygın bir kişi olma şansı

Ahlaki değer (vicdan): Vicdani bir sorumluluk taşıma

Tanınma: Bir iş yerinde, çalışanların iyi bir iş yapması sonucu takdir edilmesi

Kendi kendine bir şeyler yapabilme: Diğer insanlara yardım edebilme şansı

Otorite: Diğer insanlara ne yapacaklarını söyleme şansı

Yeteneklerini kullanma: Yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı

Sorumluluk: Alınan kararları uygulama şansı

Yaratıcılık: Kendi yöntemlerini kullanma şansı

Başarı: Yaptığı iş karşılığında duyulan başarı hissi

Dış Faktörler ise;

İlerleme: Mesleğinde ilerleme şansı

Şirket Politikası ve Pratiği: Şirket politikasının pratikte uygulanışı

Çalışma arkadaşları: Şirkette çalışanların aynı yolu izlemesi

Çalışma şartları: Çalışma şartlarının uygunluğu

Mesleki Güvence: Mesleğin güvenceli gelecek sağlaması

Ücret: İş karşılığında yapılan ödemeler

Yönetici-İnsan İlişkileri: Yönetici ve çalışanların uyum içinde olmaları

Yönetici ve teknik: Yöneticinin karar vermedeki yeteneği

¹ Gillet B., Schwab O.B., "Convergent and Discriminant Validities of Corresponding Job Descriptive Index and Minnesota Satisfaction Scale", Journal Of Applied Psychology, Washington, Jun, 1975, Vol.60, s.313-317, <http://psycnet.apa.org/journals/apl/60/3/313/>, (12.08.2008)

Bu sınıflamada görüldüğü gibi, iç faktörler kendi kendilerini temsil ederler ve gereklilikleri kendiliğinden oluşur. Bu faktörler kişisel ihtiyaçlar ve saygınlık gibi yüksek derecede ihtiyaçların karşılanması ile ilgilidir. Bunlar kişilerin başarısı, yetenek ve becerilerini kullanabilmesi gibi Herzberg'in ortaya koyduğu birinci derecedeki güdüleyici etmenleri içerir.

Dış faktörler ise; kişinin iş çevresi ile ilgili yönetim, teknik, iş arkadaşları, ödemeler, terfi ve ilerleme, tanınma gibi ihtiyaçları kapsayan faktörleri içermektedir. Bunları da Herzberg'in hijyen faktörlerinin karşılığı olarak sayabiliriz.

1.5.2. Analiz

Verileri toplamak amacıyla öğretmenlere “Kişisel Bilgi Formu” ve “İş Doyum Ölçeği” uygulanmıştır. Uygulamalar, araştırmacı tarafından yapılmıştır. Uygulamaya başlamadan önce her okulda öğretmenlere uygulamayla ilgili kısa bir bilgi verilmiştir. Daha sonra uygulamaya geçilmiş ve uygulama sonucunda ölçme araçları okul genelinde toplanmıştır. Bazı okullarda öğretmenler uygulanan ölçme aracı ve ifadeler hakkında ek bilgi istemişlerdir, ölçek ve ifadeler hakkında ek bilgiler verilerek öğretmenler bilgilendirilmiştir. Veri toplama aracını dolduran öğretmenlerden eksik madde bırakmamaları istenmiş ve eksik madde bırakan öğretmenlere geri verilerek tamamlatma yoluna gidilmiştir. Uygulama sırasında okul yöneticileri farklı tutumlar sergilemiş, kimi okul yöneticileri okullarında anket uygulamasına sıcak bakmazken, bazı okul yöneticileri ise okulun bütün imkanlarını seferber etmişlerdir. Araştırma 2007-2008 eğitim öğretim yılı haziran ayı içerisinde başlanıp bitirilmiştir. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 16 paket programı kullanılmıştır. Toplanan bilgiler araştırmanın amacına uygun olarak çeşitli istatistiksel işlemlerden geçirilmiş frekans ve yüzde değerleri bulunmuştur. Bu veriler tablolar halinde araştırmaya konulmuştur.

Öğretmenlerin iş doyumlarının ölçülmesinde likert tipi standart bir tutum ölçeğinden faydalanılmıştır. Bu ölçekte iş doyum düzeylerini belirlemek için 1'den 5'e kadar beşli bir fark tespit ölçeği kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeğindeki seçenekler: Hiç memnun değilim (1), Memnun değilim (2), Kararsızım (3), Memnunum (4), Çok memnunum (5) olarak kabul edilmiştir. Bu seçenek dört fark aralığına sahip

olduğu için iş doyum düzeyleri aşağıdaki gibi tespit edilmiştir. Araştırmada iş doyumuyla ilgili değerlendirmeler bu dörtlü ölçeğe göre yapılmıştır.

1.0– 1.99 : ÇOK DÜŞÜK iş doyumunu

2.0– 2.99 : DÜŞÜK iş doyumunu

3.0– 3.99 : YÜKSEK iş doyumunu

4.0– 5.00 : ÇOK YÜKSEK iş doyumunu

İkinci olarak resmi ve özel ilköğretim okulunda çalışan öğretmenlerin genel olarak iş doyumlarını tespit etmek için sorulara verilen cevapların ortalaması alınmış ve yukarıda açıklanan ölçeğe göre çizelgeye aktarılmıştır. Oluşturulan bu çizelgelerle resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin genel olarak işlerinden memnun olup olmadıkları ya da ne kadar memnun oldukları ana hatlarıyla tespit edilmiştir.

Araştırmanın bundan sonraki aşamasında ise birinci bölümde yer alan kişisel bilgilerle ikinci bölümde yer alan iş doyum ölçümleri karşılaştırılmıştır. Aralarında anlamlı fark görülen değerrişkenlerle iş doyum ölçeği değerlendirmeye alınmıştır. İki değerrişkenli verilerde t-testi, üç ve daha fazla değerrişkenli verilerde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Tek yönlü varyans analizlerinde anlamlı bulunan gruplar arasında, anlamlılığın kaynağını gösterebilmek için ayrıca Tukey testi yapılmış, bu testin sonuçları, ilgili tablonun altında ayrı bir tablo olarak gösterilmiştir. Araştırmanın tamamında gruplar arası anlamlılık (0,05) düzeyinde test edilmiştir.

Ankette yer alan soruların birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini ortaya koymak amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenirliğin hesaplanmasında alfa yöntemi (cronbach alpha) kullanılmıştır.

Tablo-9: İş Doyum Ölçeğinin Güvenirliği

Güvenirlik İstatistiği

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
,913	20

Parça-Bütün İstatistiği

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Faaliyet	67,6429	157,459	,449	,912
Serbestlik	67,4048	155,163	,531	,910
Değişiklik	67,2619	159,429	,321	,916
Sosyalstatu	67,1633	155,502	,602	,908
Yoneticiansaniliskileri	67,8878	153,267	,625	,908
Yoneticiteknik	67,8878	152,202	,644	,907
Ahlakideger	67,2211	156,084	,584	,909
Guvence	67,2789	157,847	,435	,912
Sorumluluk	66,8673	162,088	,407	,912
Otorite	67,0714	154,824	,613	,908
Yeteneklerikullanma	67,2993	152,688	,640	,907
Yonetimpolitikasi	67,8810	148,918	,721	,905
Ucret	68,5272	153,711	,518	,910
İlerleme	68,1973	153,620	,564	,909
Birseyleryapbilme	67,6259	150,501	,735	,905
Yaraticilik	67,3299	154,966	,628	,908
Calismasartlari	67,8571	151,249	,575	,909
Calismaarkadaslari	67,3027	156,655	,522	,910
Taninma	68,0272	150,061	,640	,907
Basari	67,0748	157,237	,522	,910

Alfa yöntemine göre güvenilirlik katsayısı 0,913 olarak bulunmuştur. İstatistiksel olarak alfa değerinin 0,70 üzeri olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Eğer herhangi bir soru ölçekten çıkarıldığında alfa değerinin yükseldiği görülürse çıkarılan soru anket güvenilirliğini azaltıyor anlamına gelir ve anketten çıkarılması araştırılabilir. Tablo-9'da görüldüğü gibi herhangi bir soru çıkarıldığında alfa değeri yükselmemektedir. Dolayısıyla iş doyum ölçeği soruları mevcut halleriyle korunmuştur.

2. ARAŞTIRMA SONUÇLARI

2.1. Bağımsız Değişkenlere İlişkin Sonuçlar

Tablo-10: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

		Frekanslar	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Erkek	106	36,1	36,1	36,1
	Bayan	188	63,9	63,9	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar cinsiyet değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 36,1'nin erkek, % 63,9'nun bayandır. Öğretmenlik mesleğinin giderek bayan mesleği olmaya başladığı görülmektedir.

Tablo-11: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	30 Yas ve altı	137	46,6	46,6	46,6
	31-40	118	40,1	40,1	86,7
	41-50	25	8,5	8,5	95,2
	51 yas ve üstü	14	4,8	4,8	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar yaş değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 46,6'sının 30'dan az, % 40,1'nin 31-40, % 8,5'inin 41-50, % 4,8'nin ise 51 yaş ve üzeridir. Son yıllarda öğrenci sayılarının artışı nedeniyle yapılan öğretmen atamaları nedeniyle genç öğretmen sayılarının da fazla olduğu görülmektedir.

Tablo-12: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1-5 Yıl	118	40,1	40,1	40,1
	6-10 Yıl	102	34,7	34,7	74,8
	11-15 Yıl	36	12,2	12,2	87,1

16-20 Yıl	16	5,4	5,4	92,5
21 Yıl ve üstü	22	7,5	7,5	100,0
Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar hizmet süreleri baz alınarak incelendiğinde % 40,1'nin 5 yıl ve daha az, % 34,7'sinin 6-10 yıl, % 12,2'sinin 11-15 yıl, % 5,4'ünün 16-20 yıl arasında, % 7,5'inin ise 21 yıldan daha fazla görev yaptıkları görülmektedir. Mesleğe yeni başlayanların sayıları fazla olduğundan mesleki kıdemi az olanların sayıları da bu oranda fazla olmaktadır.

Tablo-13: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okula Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Eğitim Enstitüsü	14	4,8	4,8	4,8
	Eğitim Yüksek Okulu	18	6,1	6,1	10,9
	Eğitim Fakültesi	200	68,0	68,0	78,9
	Eğitim Fakültesi Dışı	62	21,1	21,1	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar mezun oldukları okul değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 4,8'i Eğitim Enstitüsü, % 6,1'i Eğitim Yüksek Okulu, % 68'i Eğitim Fakültesi ve % 21,1'i Eğitim Fakültesi dışında bir okuldan mezunudur. Eğitim enstitülerinin ve eğitim yüksek okullarının kapanması ve onların yerine eğitim fakültelerinin kurulması nedeniyle öğretmenlik mesleğinin temelini eğitim fakülteleri oluşturmaktadır.

Tablo-14: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Çalıştıkları Kuruma Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Resmi	170	57,8	57,8	57,8
	Özel	124	42,2	42,2	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar çalışmış oldukları kurum değişkeni baz alınarak incelendiğinde %57,8'i resmi ilköğretim okulunda, % 42,2'si de özel ilköğretim okulunda görev yapmaktadırlar. İlköğretim eğitim sistemindeki özel sektör payı oldukça düşük olduğundan özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmen sayısı da düşük

seviyelerde kalmıştır.

Tablo-15: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Evli	181	61,6	61,6	61,6
	Bekar	97	33,0	33,0	94,6
	Boşanmış	6	2,0	2,0	96,6
	Nişanlı	8	2,7	2,7	99,3
	Eşi vefat eden	2	,7	,7	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar medeni hal değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 61,6'sının evli, % 33'ünün bekar, % 2'sinin boşanmış, % 2,7'sinin nişanlı ve % 0,7'sinin eşinin vefat etmiş olduğu görülmektedir.

Tablo-16: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Çocuğu yok	154	52,4	52,4	52,4
	1 Çocuğu var	76	25,9	25,9	78,2
	2 Çocuğu var	55	18,7	18,7	96,9
	3 Çocuğu var	7	2,4	2,4	99,3
	4 ve üzeri	2	,7	,7	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar sahip olduğu çocuk sayısı baz alınarak incelendiğinde % 52,4'ünün çocuğunun olmadığı, % 25,9'unun bir çocuğu, % 18,7'sinin iki çocuğu olduğu, % 2,4'ünün üç çocuğu ve % 0,7'sinin dört ve dört çocukta yukarı sayıda çocuğu sahibidirler. Bekar olanların ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin sayıları fazla olduğundan çocuğu olmayanların sayısının yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo-17: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Sosyal Bilgiler	30	10,2	10,2	10,2
	Matematik	34	11,6	11,6	21,8
	Fen Bilgisi	26	8,8	8,8	30,6
	Yabancı Dil	50	17,0	17,0	47,6
	Türkçe	40	13,6	13,6	61,2
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	14	4,8	4,8	66,0
	Sanat Dersler (Resim, Müzik, Beden Eğitimi, Teknoloji-Tasarım)	68	23,1	23,1	89,1
	Diğer	32	10,9	10,9	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar ders verdikleri branşlar baz alınarak incelendiğinde % 10,2'sinin Sosyal Bilgiler, % 11,6'sının Matematik, % 8,8'inin Fen Bilgisi, % 17'sinin Yabancı Dil, % 13,6'sının Türkçe, % 4,8'inin Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, % 23,1'inin Sanat Dersleri (Resim, Müzik, Beden Eğitimi, Teknoloji-Tasarım), % 10,9'unun ise bunların dışındaki dersleri verdiği görülmektedir. Özel ilköğretim okullarının müfredatları içerisinde yabancı dil branşının ağırlığı diğer derslerden fazladır. Ayrıca yabancı dil öğretmenlerinin yaz aylarında da okullarında pratik konuşma kursları verdiklerinden araştırma örneklemini içerisindeki sayıları fazla olmuştur. Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin sayıları da ders saatleri oranında az olması örneklemimiz içerisindeki sayılarını sınırlı tutmuştur.

Tablo-18: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Sınıflarında Bulunan Öğrenci Sayılarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	20ve daha az	43	14,6	14,6	14,6
	21-30	113	38,4	38,4	53,1
	31-40	55	18,7	18,7	71,8
	41-50	66	22,4	22,4	94,2

51-60	16	5,4	5,4	99,7
60 ve üzeri	1	,3	,3	100,0
Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar ders verdikleri sınıflarda bulunan öğrenci sayısı değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 14,6'sının 20 ve daha az, % 38,4'ünün 21-30, %18,7'sinin 31-40, % 22,4'ünün 41-50, %5,4'ünün 51-60 ve % 0,3'ünün 60 ve üzeri sayıda öğrenciye ders vermektedirler. Özel okullardaki sınıf mevcutlarının düşük olması 21-30 sayı aralığının frekansını yükselttiği görülmektedir. Ayrıca son yıllarda yapılan derslikler sınıf mevcutlarını oldukça düşürdüğü görülmüştür.

Tablo-19: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Aylık Gelir Durumlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1000-1500 YTL	88	29,9	29,9	29,9
	1500-2000 YTL	64	21,8	21,8	51,7
	2000-2500 YTL	62	21,1	21,1	72,8
	2500YTL ve üzeri	80	27,2	27,2	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar aylık gelir durumları değişkeni baz alınarak incelendiğinde %29,9'unun 1000-1500 YTL, %21,8'inin 1500-2000 YTL, % 21,1'inin 2000-2500 YTL ve % 27,2'sinin de 2500 YTL ve üzeri gelir elde etmektedirler. Resmi okullarda çalışan ve başka geliri olmayan öğretmenlerin aldıkları maaşlar 1000-1500 YTL alanların sayısını artırdığı görülmektedir. Bunun yanı sıra özel okullarda çalışan öğretmenlerin gelirlerinin yüksek oluşu ve özel ders vermeleri nedeniyle 2500 YTL ve üzeri geliri olanların sayısı da yüksektir.

Tablo-20: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Ek Gelir Durumlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Başka geliri olmayan	214	72,8	72,8	72,8
	Özel ders veren	42	14,3	14,3	87,1
	Ticaret yapan	3	1,0	1,0	88,1
	Kira-arazi geliri olan	16	5,4	5,4	93,5
	Diğer geliri olan	19	6,5	6,5	100,0

Toplam	294	100,0	100,0
--------	-----	-------	-------

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar ek gelir durumları değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 72,8'inin başka gelirinin olmadığı, % 14,3'ünün özel ders verdiği, % 1'inin ticaret yaptığı, % 5,4'ünün kira-arazi geliri olduğu ve % 6,5'inin bunların dışında gelir elde ettiği görülmektedir. Matematik, Fen Bilgisi ve yabancı dil öğretmenleri haricinde özel ders verme olanakları kısıtlı olduğundan diğer branştaki öğretmenlerin sadece maaşlarından gelen gelire yetindikleri değerlendirilebilir. Ayrıca öğretmenlik mesleğini yapanların genelde orta gelirli ailelerde yetiştiklerinden aldıkları maaşlarına kanaat ettikleri de söylenebilir.

Tablo-21: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Okula Ulaşım Şekillerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli Kendi arabasıyla	63	21,4	21,4	21,4
Toplu taşıma aracıyla	89	30,3	30,3	51,7
Servisle	63	21,4	21,4	73,1
Yürüyerek	74	25,2	25,2	98,3
Diğer	5	1,7	1,7	100,0
Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar okula ulaşım şekilleri değişkeni baz alınarak incelendiğinde %21,4'ünün kendi arabasıyla, % 30,3'ünün toplu taşıma aracıyla, % 21,4'ünün servis aracıyla, % 25,2'sinin yürüyerek ve % 1,7'sinin bunların dışında diğer şekilde okula ulaştıkları görülmektedir. İstanbul ilinde öğretmenlerin çeşitli nedenlerle okullarına uzak yerlerde oturmaları toplu taşıma araçlarını daha fazla kullanmalarına gerekli kılmaktadır. Bunun yanında önemli bir çoğunluktaki öğretmenlerimiz evlerine yakın okullarda görev yaptığından okullarına yürüyerek ulaşım maddi yönden bütçelerine katkıda bulunmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin öğrenci servis araçlarını da kullanabilme imkanları olduğundan bu oranın da fazla çıkmasına sebep olmaktadır.

Tablo-22: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Mesleği Seçme Biçimine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli Kendisi	233	79,3	79,3	79,3
Aile isteğiyle	22	7,5	7,5	86,7

Mesleğin toplumdaki saygınlığı nedeniyle	7	2,4	2,4	89,1
Zorunluluk (Puan, sıralama, kodlama hatası)	32	10,9	10,9	100,0
Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar mesleği seçme biçimi değişkeni baz alınarak incelendiğinde %79,3'ünün kendi isteğiyle, % 7,5'inin ailesinin isteğiyle, % 2,4'ünün mesleğin toplumdaki saygınlığı nedeniyle ve % 10,9'unun zorunluluk (Puan, sıralama, kodlama hatası) nedeniyle öğretmenlik mesleğini seçtikleri görülmektedir.

Tablo-23: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Eğitimle Geçirdikleri Süreye Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	15-20 saat	56	19,0	19,0	19,0
	20-25 saat	47	16,0	16,0	35,0
	25-30 saat	104	35,4	35,4	70,4
	30 ve üzeri saat	87	29,6	29,6	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar okulda eğitimle ilgili olarak geçirilen süre değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 19'unun 15-20 saat, % 16'sının 20-25 saat, % 35,4'ünün 25-30 saat ve % 29,6'sının 30 ve üzeri saat eğitimle ilgili olarak vakit geçirdikleri görülmektedir.

Tablo-24: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Mesleği Kendine Uygun Bulma Durumuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Evet	250	85,0	85,0	85,0
	Hayır	18	6,1	6,1	91,2
	Kararsız	26	8,8	8,8	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar mesleği kendisine uygun bulma değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 85'inin mesleği kendisine uygun bulduğu, % 6,1'inin mesleği kendisine uygun bulmadığı ve % 8,8'inin kararsız olduğu görülmektedir. Kendi istekleri ile bu mesleği seçenlerin sayısı oranında mesleği kendine uygun bulanların sayısı da oldukça

yüksek çıkmaktadır. İnsanlar severek yaptıkları işi benimsemekte ve mesleğini kendisine uygun bulmaktadır.

Tablo-25: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Yeniden Bu Mesleği Seçme Durumuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Evet	207	70,4	70,4	70,4
	Hayır	45	15,3	15,3	85,7
	Kararsız	42	14,3	14,3	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar yeniden bu mesleği seçme isteği değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 70,4'ünün yeniden bu mesleği seçme şansı olsaydı tekrar seçeceği, % 15,3'ünün tekrar seçmeyeceği ve % 14,3'ünün kararsız oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin büyük bir oranı her türlü olumsuz duruma rağmen mesleklerini severek ve isteyerek yapmaktadırlar. Ancak az da olsa hayır cevabı verenler daha iyi koşulların sağlanması durumunda başka bir mesleğe geçme eğiliminde oldukları değerlendirilebilir.

Tablo-26: Araştırma Grubunda Bulunan Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre İş Doyum Puanları

		N	S.s	Ortalama	Düzye
Cinsiyet	Erkek	106	,64943	3,6373	Yüksek
	Bayan	188	,65225	3,5082	Yüksek
	Toplam	294	,65308	3,5548	Yüksek
Yas	30 Yas ve altı	137	,61874	3,5631	Yüksek
	31-40	118	,66638	3,4508	Yüksek
	41-50	25	,66972	3,6960	Yüksek
	51 yas ve üstü	14	,57461	4,0964	Çok Yüksek
	Toplam	294	,65308	3,5548	Yüksek
Kidem	1-5 Yıl	118	,64445	3,5479	Yüksek
	6-10 Yıl	102	,66130	3,4740	Yüksek
	11-15 Yıl	36	,58172	3,4944	Yüksek
	16-20 Yıl	16	,51279	3,6688	Yüksek
	21 Yıl ve üstü	22	,73671	3,9818	Yüksek
	Toplam	294	,65308	3,5548	Yüksek
Mezuniyet	Eğitim Enstitüsü	14	,52719	4,0821	Çok Yüksek
	Eğitim Yüksek Okulu	18	,46607	3,6889	Yüksek

	Eğitim Fakóltesi	200	,65842	3,5250	Yüksek
	Eğitim Fakóltesi Dışı	62	,66233	3,4927	Yüksek
	Toplam	294	,65308	3,5548	Yüksek

Kurum	Resmi	170	,62228	3,4159	Yüksek
	Özel	124	,64865	3,7452	Yüksek
	Toplam	294	,65308	3,5548	Yüksek
Medeni hal	Evli	181	,63701	3,5713	Yüksek
	Bekar	97	,67307	3,5103	Yüksek
	Boşanmış	6	,55678	3,8000	Yüksek
	Nişanlı	8	,92079	3,4750	Yüksek
	Eşi vefat eden	2	,42426	3,8000	Yüksek
	Toplam	294	,65308	3,5548	Yüksek
Cocuksayisi	Çocuğu yok	154	,67000	3,5153	Yüksek
	1 Çocuğu var	76	,63181	3,5572	Yüksek
	2 Çocuğu var	55	,61963	3,5700	Yüksek
	3 Çocuğu var	7	,62545	4,0571	Çok Yüksek
	4 ve üzeri	2	,24749	4,3250	Çok Yüksek
	Toplam	294	,65308	3,5548	Yüksek
Brans	Sosyal Bilgiler	30	,81124	3,5500	Yüksek
	Matematik	34	,72801	3,6000	Yüksek
	Fen Bilgisi	26	,57367	3,4519	Yüksek
	Yabancı Dil	50	,50010	3,5980	Yüksek
	Türkçe	40	,53337	3,5638	Yüksek
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	14	,82079	3,5821	Yüksek
	Sanat Dersler (Resim, Müzik, Beden Eğitimi, Teknoloji -Tasarım)	68	,67858	3,5654	Yüksek
	Diğer	32	,73119	3,4812	Yüksek
	Toplam	294	,65308	3,5548	Yüksek
Oğrenci sayisi	20ve daha az	43	,67492	3,6965	Yüksek
	21-30	113	,63801	3,6500	Yüksek
	31-40	55	,69824	3,4100	Yüksek
	41-50	66	,59077	3,3841	Yüksek
	51-60	16	,62437	3,7125	Yüksek
	60 ve üzeri	1	.	3,4000	Yüksek
	Toplam	294	,65308	3,5548	Yüksek
Aylık gelir	1000-1500 YTL	88	,72028	3,5818	Yüksek
	1500-2000 YTL	64	,57955	3,5555	Yüksek
	2000-2500 YTL	62	,68027	3,5597	Yüksek
	2500YTL ve üzeri	80	,61914	3,5206	Yüksek
	Toplam	294	,65308	3,5548	Yüksek
Ek gelir	Başka geliri olmayan	214	,66399	3,5068	Yüksek
	Özel ders veren	42	,72631	3,7167	Yüksek
	Ticaret yapan	3	,37749	3,8500	Yüksek
	Kira-arazi geliri olan	16	,47018	3,5906	Yüksek
	Diğer geliri olan	19	,45600	3,6605	
	Toplam	294	,65308	3,5548	
Okula ulaşım	Kendi arabasıyla	63	,63509	3,6143	Yüksek
	Toplu taşıma aracıyla	89	,61654	3,3820	Yüksek
	Servisle	63	,75280	3,6635	Yüksek

	Yürüyerek	74	,56573	3,6541	Yüksek
	Diğer	5	,76354	3,0400	Yüksek
	Toplam	294	,65308	3,5548	Yüksek

Mesleği seçme biçimi	Kendisi	233	,63941	3,5994	Yüksek
	Aile isteğiyle	22	,78154	3,2341	Yüksek
	Mesleğin toplumdaki saygınlığı nedeniyle	7	,39340	3,8643	Yüksek
	Zorunluluk (Puan, sıralama, kodlama hatası)	32	,62264	3,3828	Yüksek
	Toplam	294	,65308	3,5548	Yüksek
Eğitimle geçirilen süre	15-20 saat	56	,73144	3,5562	Yüksek
	20-25 saat	47	,58332	3,6532	Yüksek
	25-30 saat	104	,59631	3,5611	Yüksek
	30 ve üzeri saat	87	,70278	3,4931	Yüksek
	Toplam	294	,65308	3,5548	Yüksek
Mesleği kendine uygun bulma	Evet	250	,58689	3,6672	Yüksek
	Hayır	18	,82127	2,8278	Düşük
	Kararsız	26	,50522	2,9769	Düşük
	Toplam	294	,65308	3,5548	Yüksek
Yeniden bu mesleği seçer miydi?	Evet	207	,56989	3,7225	Yüksek
	Hayır	45	,69211	2,9689	Düşük
	Kararsız	42	,58562	3,3560	Yüksek
	Toplam	294	,65308	3,5548	Yüksek
	Genel İş Doyum Puanı			3,5547	Yüksek

Araştırma grubunda bulunan öğretmenlerin bağımsız değişkenlere göre iş doyum puanlarına bakıldığında genel olarak yüksek düzeyde doyum sağladıkları görülmektedir. Araştırmada cinsiyet esas alındığında erkek öğretmenlerin işlerinden duydukları memnuniyet bayan öğretmenlerle yakın düzeydedir. Akçamete ve arkadaşlarının yaptığı çalışma sonuçlarına bakıldığında da cinsiyetin iş doyumunu ile ilgili olarak temel etkisi olmadığı görülmüştür.

51 yaş ve üzeri, eğitim enstitüsü mezunu, 3 ve daha fazla çocuk sahibi olan öğretmenlerin ise çok yüksek düzeyde doyum sağladıkları görülmektedir. Yaş ile beraber gelen yaşam doyumunu mesleki olarak da memnuniyeti artırmaktadır. Yaşlı öğretmenlerin eğitim enstitüsü mezunu olmalarından dolayı da bu okullardan mezun olanların memnuniyetlerinin yüksek olması doğal bir sonuçtur. Bunun yanı sıra mesleği kendine uygun bulmayan, yeniden bu mesleği seçme düşüncesinde olmayanların mesleklerinden

düşük seviyede doyum sağladıkları görülmektedir. Kendisine öğretmenlik mesleğini uygun bulmayan, daha farklı bir meslek grubunda çalışmak isteyen kişilerin yeniden bu mesleği seçme isteklerinin olmayacağı da açıktır. Bu fikirde olan öğretmenlerin memnuniyeti de dolayısıyla düşük olmaktadır.

2.3. Bağımlı Değişkenlere İlişkin Sonuçlar

Tablo-27: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Faaliyet Boyutuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç memnun değil	19	6,5	6,5	6,5
	Memnun değil	49	16,7	16,7	23,1
	Kararsız	30	10,2	10,2	33,3
	Memnun	172	58,5	58,5	91,8
	Çok memnun	24	8,2	8,2	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar faaliyet değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 6,5'inin hiç memnun olmadığı, % 16,7'sinin memnun olmadığı, % 10,2'sinin kararsız olduğu, %58,5'inin memnun olduğu ve % 8,2'sinin çok memnun olduğu görülmektedir. Öğretmenlik mesleği sadece okulda yapılan bir meslek olmadığından insanların sürekli faaliyet içerisinde bulunmalarını gerektirmektedir. Her zaman sevilen bir işle uğraşmak öğretmenlerin mesleklerinden memnun olmalarını sağlamaktadır. Öğretmenlik mesleğinde kişilerin diğer mesleklere göre kendilerine zaman ayırma şansları olduğu için ve her zaman meşgul etmemesi açısından düşünüldüğünde memnuniyet verici bir tablo karşımıza çıkmaktadır.

Tablo-28: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Serbestlik Boyutuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç memnun değil	17	5,8	5,8	5,8
	Memnun değil	33	11,2	11,2	17,0
	Kararsız	29	9,9	9,9	26,9
	Memnun	160	54,4	54,4	81,3
	Çok memnun	55	18,7	18,7	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar serbestlik değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 5,8'inin hiç memnun olmadığı, % 11,2'sinin memnun olmadığı, % 9,9'unun kararsız olduğu, %54,4'ünün memnun olduğu ve % 18,7'sinin çok memnun olduğu görülmektedir. İş dışında serbest zaman vermesi bakımından öğretmelik mesleği uygun bir meslektir, bu nedenle bu mesleği yapanların büyük bir çoğunluğu kendilerine zaman ayırabilmekte ve işlerinden memnun olmaktadır.

Tablo-29: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Değişiklik Boyutuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç memnun değil	23	7,8	7,8	7,8
	Memnun değil	26	8,8	8,8	16,7
	Kararsız	24	8,2	8,2	24,8
	Memnun	125	42,5	42,5	67,3
	Çok memnun	96	32,7	32,7	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar değişiklik değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 7,8'inin hiç memnun olmadığı, % 8,8'inin memnun olmadığı, % 8,2'sinin kararsız olduğu, % 42,5'inin memnun olduğu ve % 32,7'sinin çok memnun olduğu görülmektedir. Kendilerine zaman ayırma fırsatının olması öğretmenlerin öğretmenlik dışında değişik şeyler yapabilme şanslarının olması nedeniyle bu mesleği yapanlar işlerinden büyük oranda memnundurlar.

Tablo-30: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Sosyal Statü Boyutuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç memnun değil	7	2,4	2,4	2,4
	Memnun değil	17	5,8	5,8	8,2
	Kararsız	49	16,7	16,7	24,8
	Memnun	137	46,6	46,6	71,4
	Çok memnun	84	28,6	28,6	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar sosyal statü değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 2,4'ünün hiç memnun olmadığı, % 5,8'inin memnun olmadığı, % 16,7'sinin kararsız olduğu, % 46,6'sının memnun olduğu ve % 28,6'sının çok memnun

olduğu görülmektedir. Öğretmenlik mesleğinin özellikle Türk toplumunda özel bir konumu vardır. İnsanlarımız öğretmenlerine karşı her zaman saygı duyar. Topluma yön veren bir görevi de olan öğretmenliğin saygın statusünden dolayı memnuniyet oranı yüksek çıkmaktadır.

Tablo-31: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Yönetici-İnsan İlişkileri Boyutuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç memnun değil	27	9,2	9,2	9,2
	Memnun değil	42	14,3	14,3	23,5
	Kararsız	82	27,9	27,9	51,4
	Memnun	129	43,9	43,9	95,2
	Çok memnun	14	4,8	4,8	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar yönetici-insan ilişkileri değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 9,2'sinin hiç memnun olmadığı, % 14,3'ünün memnun olmadığı, % 27,9'unun kararsız olduğu, % 43,9'unun memnun olduğu ve % 4,8'inin çok memnun olduğu görülmektedir. Her meslek grubunda olduğu gibi yönetilen ve yönetici ilişkilerinde memnuniyet oranı yüksek çıkmamaktadır. Yönetilen her zaman yönetici tarafından bir şeyler yapmaya zorlanır ve hataları üzerinden eleştiriye maruz kalmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin yöneticileri ile ilişkileri de çok yüksek seviyede olmadığını görmekteyiz.

Tablo-32: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Yönetici ve Teknik Boyutuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç memnun değil	30	10,2	10,2	10,2
	Memnun değil	43	14,6	14,6	24,8
	Kararsız	72	24,5	24,5	49,3
	Memnun	134	45,6	45,6	94,9
	Çok memnun	15	5,1	5,1	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar yönetici ve teknik değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 10,2'sinin hiç memnun olmadığı, % 14,6'sının memnun olmadığı, % 24,5'inin kararsız olduğu, % 45,6'sının memnun olduğu ve % 5,1'inin çok memnun olduğu görülmektedir. Yöneticinin doğru, tarafsız, uygun kararlar vermesi ve kararları

alırken çalışanlarıyla fikir alış-verişinde bulunması öğretmenlerin memnuniyetini ve iş doyum düzeylerini artırmaktadır.

Tablo-33: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Ahlaki Değerler Boyutuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç memnun değil	9	3,1	3,1	3,1
	Memnun değil	22	7,5	7,5	10,5
	Kararsız	29	9,9	9,9	20,4
	Memnun	171	58,2	58,2	78,6
	Çok memnun	63	21,4	21,4	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar ahlaki değerler değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 3,1'inin hiç memnun olmadığı, % 7,5'inin memnun olmadığı, % 9,9'unun kararsız olduğu, % 58,2'sinin memnun olduğu ve % 21,4'ünün çok memnun olduğu görülmektedir. Öğretmenlik vicdani sorumluluk taşıyan bir meslek grubudur. İnsanlara bir şeyler öğreterek vicdanen kendisini huzurlu hisseden öğretmenlerin çoğunluğu mesleklerinden bu yönde memnun olmaktadır.

Tablo-34: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Güvence Boyutuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç memnun değil	14	4,8	4,8	4,8
	Memnun değil	27	9,2	9,2	13,9
	Kararsız	33	11,2	11,2	25,2
	Memnun	145	49,3	49,3	74,5
	Çok memnun	75	25,5	25,5	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar güvence değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 4,8'inin hiç memnun olmadığı, % 9,2'sinin memnun olmadığı, % 11,2'sinin kararsız olduğu, % 49,3'ünün memnun olduğu ve % 25,5'inin çok memnun olduğu görülmektedir. Öğretmenlik mesleğini resmi sektörde yapanların çok büyük bölümü iş garantileri olduğundan sosyal güven bakımından mesleklerinden memnundurlar. Özel ilköğretim

okullarında bu güvencenin az olması memnuniyet oranını etkilemektedir.

Tablo-35: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Sorumluluk Boyutuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç memnun değil	2	,7	,7	,7
	Memnun değil	10	3,4	3,4	4,1
	Kararsız	18	6,1	6,1	10,2
	Memnun	153	52,0	52,0	62,2
	Çok memnun	111	37,8	37,8	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar sorumluluk değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 0,7'sinin hiç memnun olmadığı, % 3,4'ünün memnun olmadığı, % 6,1'inin kararsız olduğu, % 52'sinin memnun olduğu ve % 37,8'inin çok memnun olduğu görülmektedir. Öğretmenler yarının bireylerini yetiştirme ve yönlendirme görevlerinde sorumluluk duygusu yüksek kişiler olduğundan mesleklerinden de bu denli memnuniyet duymaktadırlar. İşiyile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması ve sorun ve önerilerin değerlendirildiği bir ortamda çalışan öğretmenlerin ilerinden yüksek doyum sağladıkları görülmektedir.

Tablo-36: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Otorite Boyutuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç memnun değil	9	3,1	3,1	3,1
	Memnun değil	17	5,8	5,8	8,8
	Kararsız	30	10,2	10,2	19,0
	Memnun	140	47,6	47,6	66,7
	Çok memnun	98	33,3	33,3	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar otorite değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 3,1'inin hiç memnun olmadığı, % 5,8'inin memnun olmadığı, % 10,2'sinin kararsız olduğu, % 47,6'sının memnun olduğu ve % 33,3'ünün çok memnun olduğu görülmektedir. Başkaları için bir şeyler yapabilme ve kişileri yönlendirme fırsatı vermesi bakımından öğretmenlik ideal bir meslek olduğu için çalışanların birçoğu işlerinden memnundurlar.

Tablo-37: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Yetenekleri Kullanma Boyutuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç memnun değil	11	3,7	3,7	3,7
	Memnun değil	31	10,5	10,5	14,3
	Kararsız	42	14,3	14,3	28,6
	Memnun	133	45,2	45,2	73,8
	Çok memnun	77	26,2	26,2	100,0
	Toplam		294	100,0	100,0

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar yetenekleri kullanma değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 3,7'sinin hiç memnun olmadığı, % 10,5'inin memnun olmadığı, % 14,3'ünün kararsız olduğu, % 45,2'sinin memnun olduğu ve % 26,2'sinin çok memnun olduğu görülmektedir. Yeteneklerini kullanabilme şansının verilip verilmemesi, yeteneklerini güncelleme şansının olup olmaması öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkilemektedir. Bu şansa sahip bir ortamda çalışanlar işlerinden daha memnurdurlar.

Tablo-38: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Yönetim Politikası ve Pratiği Boyutuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç memnun değil	28	9,5	9,5	9,5
	Memnun değil	57	19,4	19,4	28,9
	Kararsız	63	21,4	21,4	50,3
	Memnun	116	39,5	39,5	89,8
	Çok memnun	30	10,2	10,2	100,0
	Toplam		294	100,0	100,0

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar yönetim politikası ve pratiği değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 9,5'inin hiç memnun olmadığı, % 19,4'ünün memnun olmadığı, % 21,4'ünün kararsız olduğu, % 39,5'inin memnun olduğu ve % 10,2'sinin çok memnun olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştığı yöneticiler doğru ve uygun karar verme alınan kararları zamanında uygulayabilme pratiğine sahipse öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yüksek sahip değilse düşük olmaktadır.

Tablo-39: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Ücret Boyutuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç memnun değil	70	23,8	23,8	23,8
	Memnun değil	85	28,9	28,9	52,7
	Kararsız	49	16,7	16,7	69,4
	Memnun	82	27,9	27,9	97,3
	Çok memnun	8	2,7	2,7	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar ücret değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 23,8'inin hiç memnun olmadığı, % 28,9'unun memnun olmadığı, % 16,7'sinin kararsız olduğu, % 27,9'unun memnun olduğu ve % 2,7'sinin çok memnun olduğu görülmektedir. Çalışmalarının karşılığında hak ettikleri ücreti alamayan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha düşüktür. Ücret yönünden memnun olmayan öğretmenler bunu çalışma ortamına yansıtılabilmekte ve eğitime etki edebilmektedir.

Tablo-40: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği İlerleme Boyutuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç memnun değil	40	13,6	13,6	13,6
	Memnun değil	68	23,1	23,1	36,7
	Kararsız	82	27,9	27,9	64,6
	Memnun	90	30,6	30,6	95,2
	Çok memnun	14	4,8	4,8	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar ilerleme değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 13,6'sının hiç memnun olmadığı, % 23,1'inin memnun olmadığı, % 27,9'unun kararsız olduğu, % 30,6'sının memnun olduğu ve % 4,8'inin çok memnun olduğu görülmektedir. Çalıştığı ortamda terfi imkanı olan ve bu konuda yanlı değerlendirmeye tabi tutulmayan öğretmenler işlerinden daha memnundurlar.

Tablo-41: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Kendi Kendine Bir Şeyler Yapabilme Boyutuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç memnun değil	14	4,8	4,8	4,8

Memnun değil	43	14,6	14,6	19,4
Kararsız	69	23,5	23,5	42,9
Memnun	127	43,2	43,2	86,1
Çok memnun	41	13,9	13,9	100,0
Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar kendi kendine bir şeyler yapabilme değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 4,8'inin hiç memnun olmadığı, % 14,6'sının memnun olmadığı, % 23,5'inin kararsız olduğu, % 43,2'sinin memnun olduğu ve % 13,9'unun çok memnun olduğu görülmektedir. Kendi fikir ve kanaatlerini rahatça kullanabilen, kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması bakımından rahat bir ortamda çalışan öğretmenler işlerinden memnundurlar.

Tablo-42: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Yaratıcılık Boyutuna Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli Hiç memnun değil	6	2,0	2,0	2,0
Memnun değil	29	9,9	9,9	11,9
Kararsız	50	17,0	17,0	28,9
Memnun	152	51,7	51,7	80,6
Çok memnun	57	19,4	19,4	100,0
Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar yaratıcılık değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 2'sinin hiç memnun olmadığı, % 9,9'unun memnun olmadığı, % 17'sinin kararsız olduğu, % 51,7'sinin memnun olduğu ve % 19,4'ünün çok memnun olduğu görülmektedir. Çalıştıkları ortamda kendi yöntem ve tekniklerini rahatlıkla kullanabilen öğretmenler işlerinden daha yüksek doyum elde etmektedirler.

Tablo-43: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Çalışma Şartları Boyutuna Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli Hiç memnun değil	32	10,9	10,9	10,9
Memnun değil	65	22,1	22,1	33,0
Kararsız	42	14,3	14,3	47,3
Memnun	111	37,8	37,8	85,0
Çok memnun	44	15,0	15,0	100,0
Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar çalışma şartları değişkeni baz alınarak

incelendiğinde % 10,9'unun hiç memnun olmadığı, % 22,1'inin memnun olmadığı, % 14,3'ünün kararsız olduğu, % 37,8'inin memnun olduğu ve % 15'inin çok memnun olduğu görülmektedir.Çalışma şartları iyi ve uygun,araç-gereç donanımının yeterli olduğu ortamlarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha yüksektir.

Tablo-44: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Çalışma Arkadaşları Boyutuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç memnun değil	10	3,4	3,4	3,4
	Memnun değil	23	7,8	7,8	11,2
	Kararsız	52	17,7	17,7	28,9
	Memnun	142	48,3	48,3	77,2
	Çok memnun	67	22,8	22,8	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar çalışma arkadaşları değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 3,4'ünün hiç memnun olmadığı, % 7,8'inin memnun olmadığı, % 17,7'sinin kararsız olduğu, % 48,3'ünün memnun olduğu ve % 22,8'inin çok memnun olduğu görülmektedir.Çalışma arkadaşlarıyla uyumlu bir çalışma düzeni olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha yüksektir.Çünkü çatışma yaşamadığı için ve birbirlerine destek oldukları için daha verimli bir iş yaşama sürmekte bu da iş memnuniyetini artırmaktadır.

Tablo-45: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Tanınma Boyutuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç memnun değil	40	13,6	13,6	13,6
	Memnun değil	58	19,7	19,7	33,3
	Kararsız	67	22,8	22,8	56,1
	Memnun	100	34,0	34,0	90,1
	Çok memnun	29	9,9	9,9	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar tanınma değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 13,6'sının hiç memnun olmadığı, % 19,7'sinin memnun olmadığı, % 22,8'inin kararsız

olduğu, % 34'ünün memnun olduğu ve % 9,9'unun çok memnun olduğu görülmektedir. Yaptıkları başarılı çalışmalar karşılığında tarafsız bir şekilde değerlendirilen takdir edilen öğretmenlerin iş doyum düzeyleri takdir edilmeyen öğretmenlere oranla daha yüksektir.

Tablo-46: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Başarı Boyutuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç memnun değil	7	2,4	2,4	2,4
	Memnun değil	18	6,1	6,1	8,5
	Kararsız	34	11,6	11,6	20,1
	Memnun	138	46,9	46,9	67,0
	Çok memnun	97	33,0	33,0	100,0
	Toplam	294	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcılar başarı değişkeni baz alınarak incelendiğinde % 2,4'ünün hiç memnun olmadığı, % 6,1'inin memnun olmadığı, % 11,6'sının kararsız olduğu, % 46,9'unun memnun olduğu ve % 33'nün çok memnun olduğu görülmektedir. Yaptığı başarılı çalışmalar karşılığında öğretmene hissettirilen başarı ve gurur duygusu onun işinden yüksek iş doyumunu sağlamasına neden olmaktadır.

Tablo-47: Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Alt Boyutlarına Göre İş Doyum Düzeyi Sonuçları

	Resmi		Özel		Genel	
	Ort.	Doyum Düzeyi	Ort.	Doyum Düzeyi	Ort.	Doyum Düzeyi
Faaliyet	3,3588	Yüksek	3,5806	Yüksek	3,4524	Yüksek
Serbestlik	3,553	Yüksek	3,8790	Yüksek	3,6905	Yüksek
Değişiklik	4,1588	Çok Yüksek	3,3871	Yüksek	3,8333	Yüksek
Sosyal Statü	3,7588	Yüksek	4,1694	Çok Yüksek	3,9320	Yüksek
Yönetici ve teknik	3,0235	Yüksek	3,4677	Yüksek	3,2075	Yüksek
Ahlaki Değerler	3,0176	Yüksek	4,0645	Çok Yüksek	3,2075	Yüksek
Güvence	3,7353	Yüksek	3,5726	Yüksek	3,8741	Yüksek
Sorumluluk	3,9941	Yüksek	4,2419	Çok Yüksek	3,8163	Yüksek
Otorite	4,2176	Çok Yüksek	4,1935	Çok Yüksek	4,2279	Çok Yüksek
Yetenekleri Kullanma	3,9000	Yüksek	4,1129	Çok Yüksek	4,0238	Çok Yüksek
Yönetim Politikası ve Pratiği	3,5647	Yüksek	3,4919	Yüksek	3,7959	Yüksek
Ücret	3,0118	Yüksek	2,9355	Düşük	3,2143	Yüksek
İlerleme	2,3000	Düşük	3,2097	Yüksek	2,5680	Düşük
Kendi Kendine Bir şeyler Yapabilme	2,6706	Düşük	3,7177	Yüksek	2,8980	Düşük
Yaratıcılık	3,2882	Yüksek	3,9113	Yüksek	3,4694	Yüksek
Çalışma Şartları	3,6588	Yüksek	3,8306	Yüksek	3,7653	Yüksek
Çalışma Arkadaşları	2,806	Düşük	4,0484	Çok Yüksek	3,2381	Yüksek
Yönetici İnsan İlişkileri	3,6059	Yüksek	3,4597	Yüksek	3,7925	Yüksek

Tanınma	2,8235	Düşük	3,4032	Yüksek	3,0680	Yüksek
Başarı	3,8706	Yüksek	4,2258	Çok Yüksek	4,0204	Çok Yüksek
Ortalama	3,4158	Yüksek	3,7451	Yüksek	3,5547	Yüksek

Resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum ölçeği alt boyutlarına göre iş doyum düzeyi puanlarına bakıldığında; resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin doyum seviyesi 3,4158 ortalama ile yüksek olduğu, özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin ise 3,7451 ortalama ile yüksek olduğu görülmektedir. Her iki okul türünde de yüksek iş doyumunu sağlanmakla beraber özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin memnuniyeti, puan olarak resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere göre daha fazla çıkmıştır.

Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “değişiklik, otorite” alt boyutlarında “çok yüksek”, “ilerleme, kendi kendine bir şeyler yapabilme, çalışma arkadaşları ve tanınma” alt boyutlarında “düşük”, diğer alt boyutlarda ise “yüksek” doyum sağladıkları görülmüştür.

Özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin ise “sosyal statü, ahlaki değerler, sorumluluk, otorite, yetenekleri kullanma, çalışma arkadaşları, başarı” alt boyutlarında “çok yüksek”, “ücret” alt boyutunda “düşük”, diğer alt boyutlarda ise “yüksek” doyum sağladıkları görülmüştür.

Her iki kurumda da öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir. Resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin çalışma ortamlarının, çalışma şartlarının, araç-gereç donanımlarının yetersizliği, işleriyle ilgili yeteri derecede serbest olamama, kendi fikirlerini ve kanatlarını rahatça kullanamama, terfi ve değerlendirmede taraflı değerlendirmeye karşı karşıya olması sebepleriyle daha düşük iş doyum düzeyine sahiptirler.

Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler çalışma saatlerinin yoğunluğu ve bu nedenle kendilerine zaman ayıramama, çalışma saatlerine göre yeterli ücreti alamama, sosyal güvencelerinin devlet memurları gibi yasayla sabitlenmemesi gibi nedenlerle düşük iş doyumuna sahiptirler. Bunun yanında çalışma koşulları, sosyal statü, kendi fikirlerini rahatça ifade ve uygulama, yöneticiler tarafından doğru değerlendirilme gibi alanlarda ise daha yüksek iş doyum düzeyine sahiptirler.

2.3. Bağımsız ve Bağımlı Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Sonuçlar

2.3.1. Öğretmenlerin Bazı Sosyo-Demografik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Tablo-48: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Cinsiyetleri Değişkenine Göre Bağımsız Grup T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	S.s		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Ort.s		
						F	P	t	S.d	P (2-tailed)
Faaliyet	Erkek	106	3,6604	1,03175	Equal variances assumed	2,858	,092	2,536	292	,012
	Bayan	188	3,3351	1,06948	Equal variances not assumed			2,561	224,495	,011
Serbestlik	Erkek	106	3,821	1,0216	Equal variances assumed	2,858	,092	1,559	292	,120
	Bayan	188	3,617	1,1052	Equal variances not assumed			1,594	232,457	,112
Değişiklik	Erkek	106	3,6792	1,29870	Equal variances assumed	6,667	,010	-1,656	292	,099
	Bayan	188	3,9202	1,13713	Equal variances not assumed			-1,596	194,943	,112
Sosyal Statü	Erkek	106	3,9245	,94313	Equal variances assumed	,005	,945	-,101	292	,920
	Bayan	188	3,9362	,95131	Equal variances not assumed			-,101	219,469	,919
Yönetici İnsan İlişkileri	Erkek	106	3,3585	1,00654	Equal variances assumed	,438	,509	1,861	292	,064
	Bayan	188	3,1223	1,06522	Equal variances not assumed			1,891	228,353	,060
Yönetici Teknik	Erkek	106	3,4340	,99541	Equal variances assumed	1,317	,252	2,719	292	,007
	Bayan	188	3,0798	1,11337	Equal variances not assumed			2,805	238,689	,005
Ahlaki Değer	Erkek	106	4,1038	,76755	Equal variances assumed	10,561	,001	3,211	292	,001
	Bayan	188	3,7447	,99664	Equal variances not assumed			3,449	265,036	,001
Güvence	Erkek	106	3,7075	1,10382	Equal variances assumed	1,073	,301	-1,317	292	,189
	Bayan	188	3,8777	1,03981	Equal variances not assumed			-1,295	207,227	,197
Sorumluluk	Erkek	106	4,1981	,72269	Equal variances assumed	,926	,337	-,500	292	,617
	Bayan	188	4,2447	,79013	Equal variances not assumed			-,513	234,435	,609
Otorite	Erkek	106	4,0377	,98488	Equal variances assumed	,143	,705	,184	292	,854
	Bayan	188	4,0160	,96725	Equal variances not assumed			,183	214,617	,855
Yetenekleri Kullanma	Erkek	106	3,8679	1,06078	Equal variances assumed	,053	,817	,874	292	,383
	Bayan	188	3,7553	1,06159	Equal variances not assumed			,874	218,030	,383
Yönetim Politikası	Erkek	106	3,3679	1,08079	Equal variances assumed	1,078	,300	1,717	292	,087
	Bayan	188	3,1277	1,19028	Equal variances not assumed			1,764	235,797	,079
Ücret	Erkek	106	2,7736	1,23661	Equal variances assumed	1,119	,291	2,214	292	,028
	Bayan	188	2,4521	1,17134	Equal variances not assumed			2,181	208,190	,030
İlerleme	Erkek	106	3,0660	1,13195	Equal variances assumed	,049	,826	1,932	292	,054
	Bayan	188	2,8032	1,11316	Equal variances not assumed			1,923	214,856	,056
Birşeyler Yapabilme	Erkek	106	3,5189	1,06217	Equal variances assumed	,000	,988	,604	292	,546
	Bayan	188	3,4415	1,05048	Equal variances not assumed			,602	215,880	,548

Yaratıcılık	Erkek	106	3,7453	,97650	Equal variances assumed	,424	,515	-,273	292	,785
	Bayan	188	3,7766	,92678	Equal variances not assumed			-,269	208,534	,788
Çalışma Şartları	Erkek	106	3,321	1,2463	Equal variances assumed	,000	,983	,846	292	,398
	Bayan	188	3,191	1,2647	Equal variances not assumed			,849	220,573	,397
Çalışma Arkadaşları	Erkek	106	3,8302	,86709	Equal variances assumed	4,604	,033	,488	292	,626
	Bayan	188	3,7713	1,05761	Equal variances not assumed			,516	254,489	,606
Tanınma	Erkek	106	3,2830	1,13603	Equal variances assumed	1,130	,289	2,294	292	,022
	Bayan	188	2,9468	1,24417	Equal variances not assumed			2,353	234,755	,019
Başarı	Erkek	106	4,0472	,88782	Equal variances assumed	,981	,323	,361	292	,718
	Bayan	188	4,0053	,98923	Equal variances not assumed			,372	237,974	,710

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **faaliyet** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L = 2,858$; $P > 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **faaliyet** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunduğu** ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 3,6604), bayan öğretmenlerden (Ort.= 3,3351) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **serbestlik** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L = 2,858$; $P > 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **serbestlik** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunmadığı** ($p > 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 3,821), bayan öğretmenlerle (Ort.= 3,617) yakın düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **değişiklik** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olmadığı ($L = 6,667$; $P < 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **değişiklik** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunmadığı** ($p > 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 3,6792), bayan öğretmenlerle (Ort.= 3,9202) yakın düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **sosyal statü** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L= 0,005$; $P> 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **sosyal statü** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunmadığı** ($p> 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun ($Ort.= 3,9245$), bayan öğretmenlerle ($Ort.= 3,9362$) yakın düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **yönetici insan ilişkileri** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L= 0,438$; $P> 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **yönetici insan ilişkileri** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunmadığı** ($p> 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun ($Ort.= 3,3585$), bayan öğretmenlerle ($Ort.= 3,1223$) yakın düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **yönetici teknik** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L= 1,317$; $P> 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **yönetici teknik** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunduğu** ($p< 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun ($Ort.= 3,4340$), bayan öğretmenlerden ($Ort.= 3,0798$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **ahlaki değer** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olmadığı ($L= 10,561$; $P< 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **ahlaki değer** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunduğu** ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 4,1038), bayan öğretmenlerden (Ort.= 3,7447) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **güvence** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L = 1,073$; $P > 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **güvence** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunmadığı** ($p > 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 3,7075), bayan öğretmenlerle (Ort.= 3,8777) yakın düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **sorumluluk** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L = 1,926$; $P > 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **sorumluluk** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunmadığı** ($p > 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 4,1981), bayan öğretmenlerle (Ort.= 4,2447) yakın düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **otorite** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L = 0,143$; $P > 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **otorite** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunmadığı** ($p > 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 4,0377), bayan öğretmenlerle (Ort.= 4,0160) yakın düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **yetenekleri kullanma** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L = 0,053$; $P > 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **yetenekleri kullanma** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunmadığı** ($p > 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 3,8679), bayan öğretmenlerle (Ort.= 3,7553) yakın düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **yönetim politikası** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L = 1,078$; $P > 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **yönetim politikası** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunmadığı** ($p > 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 3,3679), bayan öğretmenlerle (Ort.= 3,1277) yakın düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **ücret** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L = 1,119$; $P > 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **ücret** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunduğu** ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 2,7736), bayan öğretmenlerden (Ort.= 2,4521) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **ilerleme** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L = 0,049$; $P > 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **ilerleme** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunmadığı** ($p > 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 3,0660), bayan öğretmenlerle (Ort.= 2,8032) yakın düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **bir şeyler yapabilme** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L = 0,000$; $P > 0,05$)

görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **bir şeyler yapabilme** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunmadığı** ($p > 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 3,5189), bayan öğretmenlerle (Ort.= 3,4415) yakın düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **yaratıcılık** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L = 0,424$; $P > 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **yaratıcılık** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunmadığı** ($p > 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 3,7453), bayan öğretmenlerle (Ort.= 3,7766) yakın düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **çalışma şartları** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L = 0,000$; $P > 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **çalışma şartları** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunmadığı** ($p > 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 3,321), bayan öğretmenlerle (Ort.= 3,191) yakın düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **çalışma arkadaşları** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olmadığı ($L = 4,604$; $P < 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **çalışma arkadaşları** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunmadığı** ($p > 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 3,8302), bayan öğretmenlerle (Ort.= 3,7713) yakın düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **tanınma** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L= 1,130$; $P> 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **tanınma** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın **bulunduğu** ($p< 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun ($Ort.= 3,2830$), bayan öğretmenlerden ($Ort.= 2,9468$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile **başarı** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L= 0,981$; $P> 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **başarı** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunmadığı ($p> 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin iş doyumunun ($Ort.= 4,0472$), bayan öğretmenlerle ($Ort.= 4,0053$) yakın düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo-49: Yaş Değişkeninin İş Doyum Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
30 Yas ve altı	137	3,7908	,60803	Between Groups	7,648	3	2,549	6,403	,000
31-40	118	3,6285	,66503	Within Groups	115,450	290	,398		
41-50	25	3,9133	,65107	Toplam	123,098	293			
51 yas ve üstü	14	4,3512	,50019						
Toplam	294	3,7628	,64817						

Tablo-49'de görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkeninin içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşlarıyla içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık ($F: 6,403$; $p< 0,05$) **bulunmaktadır**. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla uygun post hoc tekniklerden Tukey testi yapılmıştır.

Tablo-50: Yaş Değişkeninin Anlamlı Bulunan İçsel Etmenler Boyutunun Tukey Sonuçları

(I) Yas	(J) Yas	Ort. Fark (I-J)	Std. Error	P
51 yas ve üstü	30 Yas ve altı	,56044*	,17704	,009
	31-40	,72266*	,17835	,000
	41-50	,43786	,21062	,162

Tablo-50’de görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkeninin içsel etmenler boyutunda 51 yaş ve üstü olanlarla 30 yaş ve altı ile 31-40 yaş arası olanlar arasında anlamlı ($p < 0,05$) bir fark görülmektedir. %1 yaş ve üzeri öğretmenlerin daha genç öğretmenlere göre içsel etmenler bakımından fazla doyum sağlamalarının nedeni geçirmiş oldukları yıllar boyunca edindikleri birikim sonucu kendilerine vermiş olduğu içsel tatmin avantajlarını daha çok hissetmelerinden kaynaklanabilir.

Tablo-51: Yaş Değişkeninin İş Doyum Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
30 Yas ve altı	75	2,9867	,65970	Between Groups	3,647	3	1,216	2,448	,066
31-40	67	3,0429	,76734	Within Groups	77,472	156	,497		
41-50	16	3,3047	,64706	Toplam	81,119	159			
51 yas ve üstü	2	4,1250	,35355						
Toplam	160	3,0562	,71427						

Tablo-51’de görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkeninin dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşlarıyla dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık ($F: 2,488; p > 0,05$) **bulunmamaktadır**. Otuz yaş ve alt yaş grubunda bulunan genç öğretmenler mesleklerine daha idealist yaklaştıkları ve beklentilerini karşılayamadıkları için daha düşük iş doyum düzeyine sahiptirler. Yaş ilerledikçe beklentilerinin bir çoğunu gerçekleştirmiş olan öğretmenlerde iş doyum düzeyleri daha yüksektir. Sucuoğlu’nun yaptığı araştırmada da yaşlı öğretmenlerin kişisel başarı puanlarının yüksek olduğu ve memnuniyetlerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo-52: Mesleki Kıdem Değişkeninin İş Doyum Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
1-5 Yıl	118	3,7705	,65308	Between Groups	5,276	4	1,319	3,235	,013

6-10 Yıl	102	3,6724	,63641	Within Groups	117,822	289	,408		
11-15 Yıl	36	3,6829	,56443	Toplam	123,098	293			
16-20 Yıl	16	3,8750	,56026						
21 Yıl ve üstü	22	4,1894	,72884						
Toplam	294	3,7628	,64817						

Tablo-52’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeninin içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki kıdemleriyle içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 3,235 ; $p < 0,05$) bulunmaktadır. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla uygun post hoc tekniklerden Tukey testi yapılmıştır.

Tablo-53: Mesleki Kıdem Değişkeninin Anlamlı Bulunan İçsel Etmenler Boyutunun Tukey Sonuçları

(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ort. Fark (I-J)	Std. Error	P
21 Yıl ve üstü	1-5 Yıl	,41891*	,14828	,040
	6-10 Yıl	,51701*	,15009	,006
	11-15 Yıl	,50652*	,17279	,030
	16-20 Yıl	,31439	,20979	,564

Tablo-53’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeninin içsel etmenler boyutunda 21 yıl ve üstü kıdemi olanlarla 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl kıdemi olanlar arasında anlamlı ($p < 0,05$) bir fark görülmektedir.

Tablo-54: Mesleki Kıdem Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalama sı	F	P
1-5 Yıl	57	2,9978	,67169	Between Groups	6,010	4	1,502	3,100	,017
6-10 Yıl	66	3,0208	,76635	Within Groups	75,109	155	,485		
11-15 Yıl	19	2,9211	,68997	Toplam	81,119	159			
16-20 Yıl	12	3,3021	,46606						
21 Yıl ve üstü	6	3,9375	,37708						
Toplam	160	3,0562	,71427						

Tablo-54’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeninin dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki kıdemleriyle dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 3,100; p< 0,05) bulunmaktadır. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla uygun post hoc tekniklerden Tukey testi yapılmıştır.

Tablo-55: Mesleki Kıdem Değişkeninin Anlamlı Bulunan Dışsal Etmenler

Boyutunun Tukey Sonuçları

(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ort. Fark (I-J)	Std. Error	P
21 Yıl ve üstü	1-5 Yıl	,93969*	,29877	,017
	6-10 Yıl	,91667*	,29682	,020
	11-15 Yıl	1,01645*	,32599	,018
	16-20 Yıl	,63542	,34806	,363

Tablo-55’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeninin dışsal etmenler boyutunda 21 yıl ve üstü kıdemi olanlarla 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl kıdemi olanlar arasında anlamlı (p< 0,05) bir fark görülmektedir. Meslekte beş yılın altında olanlar daha düşük iş doyumuna sahiptirler, yirmi yıl ve üstü görevde bulunan öğretmenlerin büyük çoğunluğu eğitim enstitüsü olması, meslekte ve hayatta çok şeyi yaşamış olmaları sebebiyle daha yüksek iş doyumuna sahiptirler. Beş ile yirmi yıl arasında kalan öğretmenler meslekte beklentilerini yetersiz olanaklar sebebiyle gerçekleştiremedikleri için iş doyumunu yönünden düşük bir düzeye sahiptirler. Sun’un yaptığı araştırmada da kıdem değişkeninin genel doyum düzeyi üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Araştırmada meslekte geçirilen hizmet süresi yükseldikçe kişisel başarı ve doyumun arttığı tespit edilmiştir.

Tablo-56: Mezuniyet Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
Eğitim Enstitüsü	14	4,2619	,49447	Between Groups	4,188	3	1,396	3,405	,018
Eğitim Yüksek Okulu	18	3,9028	,46288	Within Groups	118,910	290	,410		
Eğitim Fakültesi	200	3,7250	,65872	Toplam	123,098	293			
Eğitim Fakültesi Dışı	62	3,7312	,64961						
Toplam	294	3,7628	,64817						

Tablo-56’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkeninin içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mezun olduğu okulla içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 3,405; p< 0,05) bulunmaktadır. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla uygun post hoc tekniklerden Tukey testi yapılmıştır.

Tablo-57: Mezuniyet Değişkeninin Anlamlı Bulunan İçsel Etmenler Boyutunun

Tukey Sonuçları

(I) Mezuniyet	(J) Mezuniyet	Ort. Fark (I-J)	Std. Error	P
	Eğitim Yüksek Okulu	,35913	,22818	,395
Eğitim Enstitüsü	Eğitim Fakültesi	,53690*	,17703	,014
	Eğitim Fakültesi Dışı	,53072*	,18948	,028

Tablo-57’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkeninin içsel etmenler boyutunda Eğitim Enstitüsü Mezunu olanlarla Eğitim Fakültesi Mezunu ve Eğitim Fakültesi Dışı olanlar arasında anlamlı (p< 0,05) bir fark görülmektedir.

Tablo-58: Mezuniyet Değişkeninin İş Doymu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
Eğitim Enstitüsü	6	3,5417	,65511	Between Groups	1,795	3	,598	1,177	,320
Eğitim Yüksek Okulu	1	3,5000	.	Within Groups	79,323	156	,508		
Eğitim Fakültesi	109	3,0172	,66785	Toplam	81,119	159			
Eğitim Fakültesi Dışı	44	3,0767	,82133						
Toplam	160	3,0562	,71427						

Tablo-58’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkeninin dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mezun olduğu okulla dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 1,177; p> 0,05) **bulunmamaktadır**. Mezun oldukları okul türüne göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında pek fark görülmemekle birlikte eğitim enstitüsü mezunu olanların yaşları daha fazla olduğu için ve beklentilerinin pek çoğunu

gerçekleştirdikleri için diğer okul mezunlarına göre kısmen de olsa yüksek iş doyumu düzeyine sahiptirler. Meziroğlu'nun yaptığı araştırmada da iş doyumu etkenine ilköğretmen mezunu grubundaki öğretmenlerin verdiği önem fakülte mezunu grubundaki öğretmenlerinkinden daha fazla çıkmıştır.

Tablo-59: Medeni Hal Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
Evli	181	3,7712	,63848	Between Groups	1,005	4	,251	,595	,667
Bekar	97	3,7259	,65957	Within Groups	122,093	289	,422		
Boşanmış	6	4,0972	,39587	Toplam	123,098	293			
Nişanlı	8	3,6979	,91714						
Eşi vefat eden	2	4,0417	,53033						
Toplam	294	3,7628	,64817						

Tablo-59'da görüldüğü gibi öğretmenlerin medeni hal değişkeninin içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin medeni haliyle içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 0,595; $p > 0,05$) **bulunmamaktadır.**

Tablo-60: Medeni Hal Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
Evli	102	3,0882	,70526	Between Groups	1,159	4	,290	,562	,691
Bekar	49	2,9694	,72553	Within Groups	79,960	155	,516		
Boşanmış	3	3,5000	,25000	Toplam	81,119	159			
Nişanlı	5	2,9500	1,04058						
Eşi vefat eden	1	3,2500	.						
Toplam	160	3,0562	,71427						

Tablo-60'de görüldüğü gibi öğretmenlerin medeni hal değişkeninin dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin medeni haliyle dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 0,562; $p > 0,05$) **bulunmamaktadır.** Boşanmış ve eşi vefat edenler kendilerini meşgul etmek için işlerine daha çok yönelmekte bu nedenle de iş doyum düzeyleri diğer faktörlere

göre yüksek olmaktadır.Bekar öğretmenlerin beklentileri daha fazla olduğu için iş doyum düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir.

Tablo-61: Çocuk Sayısı Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
Çocuğu yok	154	3,7348	,65737	Between Groups	2,310	4	,577	1,382	,240
1 Çocuğu var	76	3,7423	,65421	Within Groups	120,788	289	,418		
2 Çocuğu var	55	3,7924	,60919	Toplam	123,098	293			
3 Çocuğu var	7	4,1667	,64550						
4 ve üzeri	2	4,4583	,17678						
Toplam	294	3,7628	,64817						

Tablo-61’de görüldüğü gibi öğretmenlerin çocuk sayısı değişkeninin içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin çocuk sayısı ile içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 1,382; $p > 0,05$) **bulunmamaktadır.**

Tablo-62: Çocuk Sayısı Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
Çocuğu yok	83	2,9639	,71635	Between Groups	3,829	4	,957	1,920	,110
1 Çocuğu var	44	3,1136	,69037	Within Groups	77,290	155	,499		
2 Çocuğu var	28	3,1161	,72243	Toplam	81,119	159			
3 Çocuğu var	3	3,5000	,50000						
4 ve üzeri	2	4,1250	,35355						
Toplam	160	3,0562	,71427						

Tablo-62’de görüldüğü gibi öğretmenlerin çocuk sayısı değişkeninin dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin çocuk sayısı ile dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 1,920; $p > 0,05$) **bulunmamaktadır.** Araştırmaya katılanlar arasında çok çocuk sayısı olanların sayısı az olduğu için iş doyum düzeyi ortalamasında onları biraz daha doyum düzeyleri yüksek görülmektedir.Hiç çocuğu olmayanlarda ise iş doyum düzeyleri daha düşüktür.Ortalamaya bakılacak olursa iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu

görülmektedir.

2.3.2 Öğretmenlerin Branşlaşma Durumları ve Okutulan Öğrenci Sayısı ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Tablo-63: Branş Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
Sosyal Bilgiler	30	3,7222	,82737	Between Groups	1,602	7	,229	,539	,805
Matematik	34	3,8824	,73944	Within Groups	121,496	286	,425		
Fen Bilgisi	26	3,6442	,55405	Toplam	123,098	293			
Yabancı Dil	50	3,8400	,50783						
Türkçe	40	3,7604	,49072						
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	14	3,7262	,91254						
Sanat Dersler(Resim,Müzik,Beden Eğitimi, Teknoloji-Tasarım)	68	3,7696	,65238						
Diğer	32	3,6536	,68526						
Toplam	294	3,7628	,64817						

Tablo-63’de görüldüğü gibi öğretmenlerin branş değişkeninin içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin branş ile içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 0,539; p> 0,05) bulunmamaktadır.

Tablo-64: Branş Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
Sosyal Bilgiler	19	3,2039	,78197	Between Groups	4,790	7	,684	1,363	,225
Matematik	23	2,8967	,75345	Within Groups	76,329	152	,502		
Fen Bilgisi	13	2,8558	,59478	Toplam	81,119	159			
Yabancı Dil	27	3,3009	,60274						
Türkçe	26	3,0625	,71436						
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	11	3,3068	,77331						
Sanat Dersler(Resim,Müzik,Beden Eğitimi, Teknoloji-Tasarım)	32	2,9297	,69047						
Diğer	9	2,8333	,83853						
Toplam	160	3,0562	,71427						

Tablo-64’de görüldüğü gibi öğretmenlerin branş değişkeninin dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin branş ile dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 1,363; $p > 0,05$) **bulunmamaktadır**. Öğretmenlerin branş değişkenine göre sağladıkları iş doyum düzeylerinin çok farklı olmadığı gözlenmektedir. Günbayı tarafından yapılan araştırmada da branş öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlere verdikleri cevaplarında benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Tablo-65: Öğrenci Sayısı Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
20ve daha az	43	3,8915	,70348	Between Groups	2,924	5	,585	1,402	,224
21-30	113	3,8178	,61867	Within Groups	120,174	288	,417		
31-40	55	3,6500	,71496	Toplam	123,098	293			
41-50	66	3,6490	,60244						
51-60	16	3,8958	,59590						
60 ve üzeri	1	3,5833	.						
Toplam	294	3,7628	,64817						

Tablo-65’da görüldüğü gibi öğretmenlerin sınıflarında bulunan öğrenci sayısı değişkeninin içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sınıflarında bulunan öğrenci sayısı ile içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 1,402; $p > 0,05$) **bulunmamaktadır**.

Tablo-66: Öğrenci Sayısı Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
20ve daha az	2	2,5000	,70711	Between Groups	3,252	5	,650	1,286	,273
21-30	29	3,0517	,59153	Within Groups	77,866	154	,506		
31-40	48	3,0443	,76817	Toplam	81,119	159			
41-50	64	2,9883	,70384						
51-60	16	3,4375	,75829						
60 ve üzeri	1	3,1250	.						
Toplam	160	3,0562	,71427						

Tablo-66’de görüldüğü gibi öğretmenlerin sınıflarında bulunan öğrenci sayısı değişkeninin dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sınıflarında bulunan öğrenci sayısı ile dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 1,286; $p > 0,05$) **bulunmamaktadır**.

2.3.3. Öğretmenlerin Ekonomik Durumları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Tablo-67: Aylık Gelir Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
1000-1500 YTL	88	3,7879	,69846	Between Groups	,127	3	,042	,100	,960
1500-2000 YTL	64	3,7487	,59623	Within Groups	122,971	290	,424		
2000-2500 YTL	62	3,7742	,66519	Toplam	123,098	293			
2500YTL ve üzeri	80	3,7375	,62784						
Toplam	294	3,7628	,64817						

Tablo-67’de görüldüğü gibi öğretmenlerin aylık gelir değişkeninin içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin aylık gelirleri ile içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 0,100; $p > 0,05$) **bulunmamaktadır**.

Tablo-68: Aylık Gelir Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
1000-1500 YTL	54	2,9931	,69889	Between Groups	,378	3	,126	,243	,866
1500-2000 YTL	27	3,0509	,59167	Within Groups	80,741	156	,518		
2000-2500 YTL	35	3,0964	,85324	Toplam	81,119	159			
2500YTL ve üzeri	44	3,1051	,69881						
Toplam	160	3,0562	,71427						

Tablo-68’da görüldüğü gibi öğretmenlerin aylık gelir değişkeninin dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan

öğretmenlerin aylık gelirleri ile dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık ($F:0,243$; $p > 0,05$) **bulunmamaktadır**. Aylık geliri 1500 ytl altında olanlar ekonomik yönden sıkıntı içinde oldukları için çalışmalarının karşılığını alamadıkları için iş doyum düzeyleri ,1500 ytl üstünde olanlara göre daha düşüktür. Fakat bu sonuç çok büyük bir fark ortaya koymamaktadır.

Tablo-69: Ek Gelir Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
Başka geliri olmayan	214	3,7114	,65620	Between Groups	2,308	4	,577	1,381	,241
Özel ders veren	42	3,9147	,71721	Within Groups	120,790	289	,418		
Ticaret yapan	3	4,1111	,24056	Toplam	123,098	293			
Kira-arazi geliri olan	16	3,8229	,50906						
Diğer geliri olan	19	3,8991	,47024						
Toplam	294	3,7628	,64817						

Tablo-69'de görüldüğü gibi öğretmenlerin ek gelir değişkeninin içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin ek gelirleri ile içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık ($F: 1,381$; $p > 0,05$) **bulunmamaktadır**.

Tablo-70: Ek Gelir Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
Başka geliri olmayan	124	3,0504	,73838	Between Groups	,955	4	,239	,462	,764
Özel ders veren	18	3,0139	,68718	Within Groups	80,164	155	,517		
Ticaret yapan	2	3,6875	,79550	Toplam	81,119	159			
Kira-arazi geliri olan	8	2,9844	,44036						
Diğer geliri olan	8	3,1562	,66396						
Toplam	160	3,0562	,71427						

Tablo-70'de görüldüğü gibi öğretmenlerin ek gelir değişkeninin dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin ek gelirleri ile dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık ($F: 0,462$; $p > 0,05$) **bulunmamaktadır**. Tablo incelendiğinde ek bir geliri olanların olmayanlara göre iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Aldıkları ücreti destekleyici ek

geliri olanlar çalışırken ücret konusunda sıkıntı çekmedikleri için kafaları rahat olmakta bu eğitimin kalitesini etkilemektedir.

Tablo-71: Okula Ulaşım Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
Kendi arabasıyla	63	3,8267	,60135	Between Groups	3,803	4	,951	2,304	,059
Toplu taşıma aracıyla	89	3,6217	,66679	Within Groups	119,295	289	,413		
Servisle	63	3,8267	,72003	Toplam	123,098	293			
Yürüyerek	74	3,8525	,56174						
Diğer	5	3,3333	,80147						
Toplam	294	3,7628	,64817						

Tablo-71’de görüldüğü gibi öğretmenlerin okula ulaşım değişkeninin içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okula ulaşımaları ile içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 2,304; $p > 0,05$) **bulunmamaktadır**.

Tablo-72: Okula Ulaşım Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
Kendi arabasıyla	39	3,0513	,73768	Between Groups	3,730	4	,933	1,868	,119
Toplu taşıma aracıyla	63	2,9385	,68791	Within Groups	77,389	155	,499		
Servisle	2	2,9375	,08839	Toplam	81,119	159			
Yürüyerek	53	3,2382	,69996						
Diğer	3	2,4583	,97093						
Toplam	160	3,0562	,71427						

Tablo-72’de görüldüğü gibi öğretmenlerin okula ulaşım değişkeninin dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okula ulaşımaları ile dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 1,868; $p > 0,05$) **bulunmamaktadır**. Toplu taşıma araçlarını ve servisleri kullanan çalışanlar zaman kaybı nedeniyle okula ulaşımını yürüyerek ve kendi arabasıyla yapan meslektaşlarına göre daha işlerini yaparken daha az memnun olmaktadırlar.

2.3.4. Öğretmenlerin Eğitim Durumları ve Mesleksel Tercihleriyle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Tablo-73: Mesleği Seçme Biçimi Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
Kendisi	233	3,8133	,62213	Between Groups	5,448	3	1,816	4,477	,004
Aile isteğiyle	22	3,3788	,79795	Within Groups	117,650	290	,406		
Mesleğin toplumdaki saygınlığı nedeniyle	7	4,0714	,37401	Toplam	123,098	293			
Zorunluluk(Puan, sıralama, kodlama hatası)	32	3,5911	,66342						
Toplam	294	3,7628	,64817						

Tablo-73’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleği seçme biçimi değişkeninin içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleği seçme biçimi ile içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 4,477; $p < 0,05$) **bulunmaktadır**. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla uygun post hoc tekniklerden Tukey testi yapılmıştır.

Tablo-74: Mesleği Seçme Biçimi Değişkeninin Anlamlı Bulunan İçsel Etmenler Boyutunun Tukey Sonuçları

(I) Mesleği seçme biçimi	(J) Mesleği seçme biçimi	Ort. Fark (I-J)	Std. Error	P
Kendisi	Aile isteğiyle	,43452*	,14206	,013
	Mesleğin toplumdaki saygınlığı nedeniyle	-,25812	,24433	,716
	Zorunluluk(Puan, sıralama, kodlama hatası)	,22216	,12008	,252

Tablo-74’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleği seçme biçimi değişkeninin içsel etmenler boyutunda mesleği kendisi seçenlerle aile isteğiyle mesleğini seçenler arasında anlamlı ($p < 0,05$) bir fark görülmektedir. Mesleği kendi seçenler işlerinden daha çok memnun olanlardır.

Tablo-75: Mesleği Seçme Biçimi Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
Kendisi	233	3,2784	,76709	Between Groups	3,045	3	1,015	1,756	,156
Aile isteğiyle	22	3,0170	,83746	Within Groups	167,674	290	,578		
Mesleğin toplumdaki saygınlığı nedeniyle	7	3,5536	,54418	Toplam	170,719	293			
Zorunluluk(Puan, sıralama, kodlama hatası)	32	3,0703	,68755						
Toplam	294	3,2428	,76332						

Tablo-75’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleği seçme biçimi değişkeninin dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleği seçme biçimi ile dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 1,756; $p > 0,05$) **bulunmamaktadır**. Mesleği kendisi isteyerek seçenler ve toplumdaki saygınlığı nedeniyle seçenler bu işi severek yaptıkları için iş doyum düzeyleri istemeyerek seçenlere göre daha yüksektir .Ama bu farklılık iki uç noktada değil orta seviyede yer almaktadır.Varlık tarafından yapılan araştırmada da mesleğini severek yapan öğretmenlerin işlerinden memnun oldukları görülmüştür.

Tablo-76: Eğitimle Geçirilen Süre Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
15-20 saat	56	3,7188	,75404	Between Groups	,984	3	,328	,779	,506
20-25 saat	47	3,8599	,58877	Within Groups	122,114	290	,421		
25-30 saat	104	3,7941	,57909	Toplam	123,098	293			
30 ve üzeri saat	87	3,7011	,68501						
Toplam	294	3,7628	,64817						

Tablo-76’de görüldüğü gibi öğretmenlerin eğitimle geçirilen süre değişkeninin içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin eğitimle geçirdikleri süre ile içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 0,779; $p > 0,05$) **bulunmamaktadır**.

Tablo-77: Eğitimle Geçirilen Süre Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
15-20 saat	56	3,3125	,77460	Between Groups	1,178	3	,393	,672	,570
20-25 saat	47	3,3431	,68091	Within Groups	169,541	290	,585		
25-30 saat	104	3,2115	,74738	Toplam	170,719	293			
30 ve üzeri saat	87	3,1810	,81896						
Toplam	294	3,2428	,76332						

Tablo-77’de görüldüğü gibi öğretmenlerin eğitimle geçirilen süre değişkeninin dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin eğitimle geçirdikleri süre ile dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 0,672; $p > 0,05$) **bulunmamaktadır**.

Tablo-78: Mesleği Kendine Uygun Bulma Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
Evet	250	3,8760	,57426	Between Groups	21,678	2	10,839	31,100	,000
Hayır	18	3,0278	,81047	Within Groups	101,420	291	,349		
Kararsız	26	3,1827	,57058	Toplam	123,098	293			
Toplam	294	3,7628	,64817						

Tablo-78’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleği kendine uygun bulma değişkeninin içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleği kendine uygun bulma ile içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 31,100; $p < 0,05$) **bulunmaktadır**. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla uygun post hoc tekniklerden Tukey testi yapılmıştır.

Tablo-79: Mesleği Kendine Uygun Bulma Değişkeninin Anlamlı Bulunan İçsel Etmenler Boyutunun Tukey Sonuçları

(I) Mesleği Kendine uygun bulma	(J) Mesleği kendine uygun bulma	Ort. Fark (I-J)	Std. Error	P
Evet	Hayır	,84822*	,14407	,000
	Kararsız	,69331*	,12165	,000

Tablo-79’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleği kendine uygun bulma değişkeninin içsel etmenler boyutunda mesleği kendisine uygun bulanlar ile uygun bulmayan ve kararsız olanlar arasında anlamlı ($p < 0,05$) bir fark görülmektedir. Mesleği kendine uygun bulanlar daha iyi bir performans sağlar, bulmayanlar ise işi sıkıcı bulacakları için verim elde edilemez.

Tablo-80: Mesleği Kendine Uygun Bulma Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
Evet	250	3,3540	,71272	Between Groups	20,876	2	10,438	20,271	,000
Hayır	18	2,5278	,93301	Within Groups	149,843	291	,515		
Kararsız	26	2,6683	,58517	Toplam	170,719	293			
Toplam	294	3,2428	,76332						

Tablo-80’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleği kendine uygun bulma değişkeninin dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleği kendine uygun bulma ile dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 20,271; $p < 0,05$) **bulunmaktadır**. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla uygun post hoc tekniklerden Tukey testi yapılmıştır.

Tablo-81: Mesleği Kendine Uygun Bulma Değişkeninin Anlamlı Bulunan İçsel Etmenler Boyutunun Tukey Sonuçları

(I) Mesleği kendine uygun bulma	(J) Mesleği kendine uygun bulma	Ort. Fark (I-J)	Std. Error	P
Evet	Hayır	,82622*	,17512	,000
	Kararsız	,68573*	,14787	,000

Tablo-81’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleği kendine uygun bulma değişkeninin dışsal etmenler boyutunda mesleği kendisine uygun bulanlar ile uygun bulmayan ve kararsız olanlar arasında anlamlı ($p < 0,05$) bir fark görülmektedir. İnsanların karakterlerine ve sosyal durumlarına göre uygun bir işte çalışmamaları onların işlerinden duyacakları memnuniyetsizliğin artmasına neden olmaktadır. Bu da iş doyum düzeyini düşürmektedir.

Tablo-82: Yeniden Bu mesleği Seçme Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen

İçsel Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
Evet	207	3,9207	,55622	Between Groups	20,212	2	10,106	28,583	,000
Hayır	45	3,2148	,72854	Within Groups	102,886	291	,354		
Kararsız	42	3,5714	,62077	Toplam	123,098	293			
Toplam	294	3,7628	,64817						

Tablo-82’de görüldüğü gibi öğretmenlerin yeniden bu mesleği seçme değişkeninin içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yeniden bu mesleği seçme ile içsel etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 28,583; $p < 0,05$) **bulunmaktadır**. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla uygun post hoc tekniklerden Tukey testi yapılmıştır.

Tablo-83: Yeniden Bu Mesleği Seçme Değişkeninin Anlamlı Bulunan İçsel Etmenler Boyutunun Tukey Sonuçları

(I) Yeniden bu mesleği secer miydi	(J) Yeniden bu mesleği secer miydi	Ort. Fark (I-J)	Std. Error	P
Evet	Hayır	,70588*	,09780	,000
	Kararsız	,34926*	,10063	,002

Tablo-83’de görüldüğü gibi öğretmenlerin yeniden bu mesleği seçme değişkeninin içsel etmenler boyutunda yeniden bu mesleği seçecek olanlarla ile seçmeyecek ve kararsız olanlar arasında anlamlı ($p < 0,05$) bir fark görülmektedir.

Tablo-84: Yeniden Bu mesleği Seçme Değişkeninin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Dışsal Etmenlere Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

	N	Ort.	S.s		Kareler Toplamı	S.d	Kareler ortalaması	F	P
Evet	207	3,4251	,70128	Between Groups	27,328	2	13,664	27,730	,000
Hayır	45	2,6000	,75782	Within Groups	143,391	291	,493		
Kararsız	42	3,0327	,64040	Toplam	170,719	293			
Toplam	294	3,2428	,76332						

Tablo-84’de görüldüğü gibi öğretmenlerin yeniden bu mesleği seçme değişkeninin dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, resmi ve özel

ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yeniden bu mesleği seçme ile dışsal etmenler boyutunda anlamlı bir farklılık (F: 27,730; p< 0,05) **bulunmaktadır**. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla uygun post hoc tekniklerden Tukey testi yapılmıştır.

Tablo-85: Yeniden Bu Mesleği Seçme Değişkeninin Anlamlı Bulunan Dışsal Etmenler Boyutunun Tukey Sonuçları

(I) Yeniden bu mesleği secer miydi	(J) Yeniden bu mesleği secer miydi	Ort. Fark (I-J)	Std. Error	P
Evet	Hayır	,82512*	,11546	,000
	Kararsız	,39238*	,11880	,003

Tablo-85’da görüldüğü gibi öğretmenlerin yeniden bu mesleği seçme değişkeninin dışsal etmenler boyutunda yeniden bu mesleği seçecek olanlarla ile seçmeyecek ve kararsız olanlar arasında anlamlı (p< 0,05) bir fark görülmektedir. Yeniden bu mesleği seçmek isteyenler mesleğini severek yapan ve işinden doyum sağlayan kişilerdir. Mesleği seçmek istemeyenler ise işinden memnun olmayan ve doyum sağlayamayan kişiler olduğu için aralarında anlamlı bir farkın ortaya çıkmaktadır.

2.4. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türü ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Tablo-86: Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre Bağımsız Grup T-Testi Sonuçları

	Kurum	N	Ort.	S.s		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
						F	P	t	S.d	P (2-tailed)
Faaliyet	Resmi	170	3,3588	1,11236	Equal variances assumed	4,989	,026	-1,769	292	,078
	Özel	124	3,5806	,98853	Equal variances not assumed			-1,802	280,797	,073
Serbestlik	Resmi	170	3,553	1,1565	Equal variances assumed	13,963	,000	-2,585	292	,010
	Özel	124	3,879	,9335	Equal variances not assumed			-2,672	288,967	,008
Değişiklik	Resmi	170	4,1588	,93173	Equal variances assumed	47,531	,000	5,727	292	,000
	Özel	124	3,3871	1,37758	Equal variances not assumed			5,402	202,378	,000
Sosyal Statü	Resmi	170	3,7588	1,01209	Equal variances assumed	4,304	,039	-3,753	292	,000
	Özel	124	4,1694	,79349	Equal variances not assumed			-3,896	290,449	,000
Yönetici İnsan İlişkileri	Resmi	170	3,0235	1,09303	Equal variances assumed	2,079	,150	-3,592	292	,000
	Özel	124	3,4597	,93182	Equal variances not assumed			-3,682	284,915	,000
Yönetici	Resmi	170	3,0176	1,13822	Equal variances assumed	4,427	,036	-3,586	292	,000

Teknik	Özel	124	3,4677	,94942	Equal variances not assumed			-3,689	286,727	,000
Ahlaki Değer	Resmi	170	3,7353	,95176	Equal variances assumed	2,503	,115	-3,021	292	,003
	Özel	124	4,0645	,88107	Equal variances not assumed			-3,058	275,977	,002
Güvence	Resmi	170	3,9941	,98808	Equal variances assumed	13,101	,000	3,413	292	,001
	Özel	124	3,5726	1,12020	Equal variances not assumed			3,347	244,830	,001
Sorumluluk	Resmi	170	4,2176	,74954	Equal variances assumed	,236	,627	-,268	292	,789
	Özel	124	4,2419	,78988	Equal variances not assumed			-,266	256,958	,790
Otorite	Resmi	170	3,9000	1,02426	Equal variances assumed	,340	,560	-2,582	292	,010
	Özel	124	4,1935	,87120	Equal variances not assumed			-2,648	285,117	,009
Yetenekleri Kullanma	Resmi	170	3,5647	1,10884	Equal variances assumed	12,012	,001	-4,518	292	,000
	Özel	124	4,1129	,90356	Equal variances not assumed			-4,664	288,382	,000
Yönetim Politikası	Resmi	170	3,0118	1,16145	Equal variances assumed	,209	,648	-3,588	292	,000
	Özel	124	3,4919	1,09319	Equal variances not assumed			-3,622	273,825	,000
Ücret	Resmi	170	2,3000	1,14535	Equal variances assumed	,131	,718	-4,625	292	,000
	Özel	124	2,9355	1,18762	Equal variances not assumed			-4,599	259,557	,000
İlerleme	Resmi	170	2,6706	1,13979	Equal variances assumed	3,747	,054	-4,169	292	,000
	Özel	124	3,2097	1,03023	Equal variances not assumed			-4,235	278,883	,000
Bir Şeyler Yapabilme	Resmi	170	3,2882	1,05717	Equal variances assumed	1,697	,194	-3,518	292	,001
	Özel	124	3,7177	1,00049	Equal variances not assumed			-3,549	273,094	,000
Yaratıcılık	Resmi	170	3,6588	,94903	Equal variances assumed	2,168	,142	-2,282	292	,023
	Özel	124	3,9113	,91963	Equal variances not assumed			-2,293	269,816	,023
Çalışma Şartları	Resmi	170	2,806	1,2079	Equal variances assumed	14,783	,000	-7,527	292	,000
	Özel	124	3,831	1,0724	Equal variances not assumed			-7,669	280,910	,000
Çalışma Arkadaşları	Resmi	170	3,6059	1,01642	Equal variances assumed	6,509	,011	-3,866	292	,000
	Özel	124	4,0484	,90036	Equal variances not assumed			-3,940	281,146	,000
Tanınma	Resmi	170	2,8235	1,15309	Equal variances assumed	,420	,518	-4,150	292	,000
	Özel	124	3,4032	1,22255	Equal variances not assumed			-4,112	255,973	,000
Başarı	Resmi	170	3,8706	1,02384	Equal variances assumed	1,801	,181	-3,207	292	,001
	Özel	124	4,2258	,80485	Equal variances not assumed			-3,328	290,333	,001

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **faaliyet** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olmadığı ($L=4.989$; $P< 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **faaliyet** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunmadığı ($p> 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.=3,3588), özel okulda görev yapan öğretmenlerle (Ort.= 3,5806) birbirine yakın doyum düzeylerinin olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **serbestlik** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olmadığı ($L=13,963$; $P< 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **serbestlik** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.=3,553), özel okulda görev yapan öğretmenlerden (Ort.= 3,879) daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **değişiklik** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olmadığı ($L=47,531$; $P < 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **değişiklik** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.=4,1588), özel okulda görev yapan öğretmenlerden (Ort.= 3,3871) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **sosyal statü** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olmadığı ($L=4,304$; $P < 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **sosyal statü** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.=3,7588), özel okulda görev yapan öğretmenlerden (Ort.= 4,1694) daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **yönetici insan ilişkileri** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L=2,079$; $P > 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **yönetici insan ilişkileri** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın

bulunduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.=3,0235), özel okulda görev yapan öğretmenlerden (Ort.= 3,4597) daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **yönetici teknik alt** boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olmadığı ($L=4,427$; $P < 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **yönetici teknik alt** boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.=3,0176), özel okulda görev yapan öğretmenlerden (Ort.= 3,4677) daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **ahlaki değer** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L= 2,503$; $P > 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **ahlaki değer** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.=3,7353), özel okulda görev yapan öğretmenlerden (Ort.= 4,0645) daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **güvence** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olmadığı ($L= 13,101$; $P < 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **güvence** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.=3,9941), özel okulda görev yapan öğretmenlerden (Ort.= 3,5726) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **sorumluluk** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L= 0,236$; $P> 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **sorumluluk** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunmadığı ($p> 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.=4,2176), özel okulda görev yapan öğretmenlerle (Ort.= 4,2419) yakın olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **otorite** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L= 0,340$; $P> 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **otorite** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunduğu ($p< 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.=3,9000), özel okulda görev yapan öğretmenlerden (Ort.= 4,1935) daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **yetenekleri kullanma** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olmadığı ($L= 12,012$; $P< 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **yetenekleri kullanma** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunduğu ($p< 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 3,5647), özel okulda görev yapan öğretmenlerden (Ort.= 4,1129) daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **yönetim politikası** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L= 0,209$; $P> 0,05$)

görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **yönetim politikası** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 3,0118), özel okulda görev yapan öğretmenlerden (Ort.= 3,4919) daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **ücret** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L = 0,131$; $P > 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **ücret** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 2,3000), özel okulda görev yapan öğretmenlerden (Ort.= 2,9355) daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **ilerleme** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L = 3,747$; $P > 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **ilerleme** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 2,6706), özel okulda görev yapan öğretmenlerden (Ort.= 3,2097) daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **bir şeyler yapabilme** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L = 1,697$; $P > 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi

yapılmış, bu testin sonucunda **bir şeyler yapabilme** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 3,2882), özel okulda görev yapan öğretmenlerden (Ort.= 3,7177) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **yaratıcılık** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L = 2,168$; $P > 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **yaratıcılık** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 3,6588), özel okulda görev yapan öğretmenlerden (Ort.= 3,9113) daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **çalışma şartları** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olmadığı ($L = 14,783$; $P < 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **çalışma şartları** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 2,806), özel okulda görev yapan öğretmenlerden (Ort.= 3,831) daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **çalışma arkadaşları** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olmadığı ($L = 6,509$; $P < 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **çalışma arkadaşları** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 3,6059), özel okulda görev yapan öğretmenlerden (

Ort.= 4,0484) daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **tanınma** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımin varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L= 0,420$; $P> 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **tanınma** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunduğu ($p< 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 2,8235), zel okulda görev yapan öğretmenlerden (Ort.= 3,4032) daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile **başarı** alt boyutu arasında iş doyum düzeylerinin belirlenmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımin varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyansların homojen olduğu ($L= 1,801$; $P> 0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış, bu testin sonucunda **başarı** alt boyutunda anlamlı bir farklılığın bulunduğu ($p< 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, resmi okulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun (Ort.= 3,8706), zel okulda görev yapan öğretmenlerden (Ort.= 4,2258) daha düşük olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma kapsamında yapılan anket çalışmasıyla resmi ve özel ilköğretim okulları II. Kademedede görev yapan branş öğretmenleri iş doyum düzeyleri açısından irdelenmiştir. Araştırma bulgularına göre; branş öğretmenlerinin iş doyum seviyelerinin yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin çeşitli sorunları ve imkânsızlıkları olmasına rağmen mesleklerinden memnun oldukları ve severek çalıştıkları söylenebilir. Ancak bazı sosyal, demografik özellikler ve ekonomik durum itibariyle, doyum düzeyleri açısından farklılaşmalar söz konusudur.

Yaş değişkeni esas alındığında, 30 yaş altı öğretmenlerin 30-40 yaş arasındaki öğretmenlerden daha fazla doyum sağlamaları mesleğe yeni adım atmalarından dolayı hayata ve mesleğe idealist duygularla yaklaşmalarından kaynaklandığını söyleyebiliriz. 51 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin yaşlanmalarıyla birlikte hayata ve dolayısıyla mesleğe daha çok bağlandıkları ve çok memnun oldukları değerlendirilebilir.

Kıdem değişkeni de yine yaş değişkeni ile paralel değerlendirilebilir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin heyecan ve şevkle mesleğini devam ettirdiği, 5-6 yıl sonrasında bu heyecanın yerini memnuniyetsizliğin aldığını görmekteyiz. Öğretmenlerin önlerine çeşitli engeller geçmekte, yapmak istedikleri ideal öğretmenliği yapamamaktadırlar. Araştırmada meslekte geçirilen hizmet süresi yükseldikçe kişisel başarı ve doyumun arttığı tespit edilmiştir.

Mezuniyet değişkenine göre eğitim enstitüsü mezunları, eğitim fakültesi ve eğitim fakültesi dışından mezun olanlardan daha fazla doyum sağlamalarında, bu grubun 50 yaş ve üzerinde olması itibariyle yaş ve kıdem değişkeninde olduğu gibi yaşlılığın hayat ve mesleğe bağlanmadaki etkin rolünü görebilmekteyiz.

Öğretmenlerin branşlarına göre işlerinden sağladıkları doyum düzeyinin çok farklı olmadıkları gözlenmiştir. Günbayı tarafından yapılan araştırmada da branş öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlere verdikleri cevaplar da benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Öğretmenlerin sınıflarında bulunan öğrenci sayıları arttıkça işlerinden duydukları memnuniyet azalmaktadır. Öğretmenlerin ilgilenmesi gereken öğrenci sayısı arttıkça sarf edilen çaba artmakta ve bu öğretmenlerin daha fazla yıpranmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla işinden duyduğu doyumun azaldığı görülmektedir.

Okula toplu taşıma aracıyla gelen öğretmenlerin, kendi arabasıyla, servisle ve yürüyerek gelen öğretmenlere göre işlerinden daha az doyum sağladıkları görülmüştür. Toplu taşıma aracında yapılan seyahatin vermiş olduğu stres ve zaman kaybı öğretmenlerin işlerinden memnuniyetlerini etkilediğini söyleyebiliriz.

Öğretmenlik mesleğinin toplumda saygın bir yerinin olması öğretmenlerin bu mesleği yaparken duydukları memnuniyetin en önemli kaynağını oluşturmaktadır. Araştırmada da görüldüğü gibi mesleğini toplumdaki saygınlığı nedeniyle ve mesleğini kendisinin isteyerek seçmesi öğretmenlerin işlerinden duydukları doyum düzeyinin yüksek olmasına neden olmaktadır. Zorunlu nedenlerle bu mesleği yapanların memnuniyetlerinin ise daha az olduğu görülmektedir.

İnsanların kendi karakter yapılarına ve sosyal durumlarına göre uygun bir işte çalışamamaları işlerinden duyacakları memnuniyetin de azalmasına neden olacaktır. Araştırmada da görüldüğü gibi öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulanların iş doyum düzeyleri kendine uygun bulmayanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre incelendiğinde resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin doyum seviyesinin yüksek olduğu, aralarında belirgin bir farkın bulunmadığı görülmektedir.

Ancak resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin değişiklik, otorite alt boyutlarında çok yüksek, ilerleme, kendi kendine bir şeyler yapabilme, çalışma arkadaşları ve tanınma alt boyutlarında düşük, diğer alt boyutlarda ise yüksek doyum sağladıkları görülmüştür.

Özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin ise sosyal statü, ahlaki değerler, sorumluluk, otorite, yetenekleri kullanma, çalışma arkadaşları, başarı” alt boyutlarında çok yüksek, ücret alt boyutunda düşük, diğer alt boyutlarda ise yüksek doyum sağladıkları görülmüştür.

Öğretmenlik mesleği insanları oldukça meşgul ettiğinden ve insanlara bir şeyler öğretme hazzını tattırdığından, resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin her zaman faaliyet içerisinde bulunmalarından dolayı mesleklerinde eşit derecede memnun olduklarını görebilmekteyiz.

Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerden daha az bağımsız ve özerk çalışma imkanı bulmalarından işlerinden daha az memnun oldukları görülmektedir. Resmi kurumların özel

kurumlara göre daha fazla kuralları olması ve yaptırımlarının daha ağır olması özel okulda çalışan öğretmenlerin daha fazla iş doyumunu sağlamalarına yol açabilmektedir.

Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere göre ders saatleri dışında öğrencileriyle ve okulun diğer işleriyle daha fazla meşgul olmaları onların iş dışında serbest zamanlarının olmamasına neden olmaktadır. Bundan dolayı özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler resmi okullarda çalışan öğretmenlerden daha az iş doyumunu sağlamaktadırlar.

Resmi ilköğretim okullarında genelde o mahallede oturan orta gelirli ailelerin çocukları okumakta ve öğretmenler orta seviyedeki insanlarla görüşmektedir. Diğer taraftan özel okullarda okuyan öğrencilerin aileleri zengin ve üst düzeydeki insanlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla özel okullarda çalışan öğretmenlere üst düzeydeki insanlar saygı göstermekte ve öğretmenlerin kişisel konumları yükselmektedir. Resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere de orta düzeydeki insanlar saygı göstermektedir ancak özel okullardaki öğretmenler kadar saygın olma hissini resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler hissedememektedirler.

Özel ilköğretim okullarında öğrencilerin başarılı olması için öğretmen ve yönetici ilişkileri daha sıkı ve etkindir. Eğitim kalitesinin artması ve kaliteli öğrenci yetişmesi bakımından yöneticiler sürekli öğretmenlerle diyalog halinde olmak zorundadırlar. Diğer taraftan resmi ilköğretim okullarında her ne kadar öğretmenin başarısı yetiştirdiği öğrenci başarısı kadar olsa da başarısızlıkta herhangi bir yaptırımın olmaması resmi ilköğretim okullarında yöneticilerin insan ilişkilerinde aktif olmalarını zorunlu kılmamaktadır. Bunun da resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yönetici insan ilişkilerinden dolayı mesleklerinden daha az doyum sağlamalarına neden olduğu söylenebilir.

Resmi ilköğretim kurumlarında görev yapan yöneticiler öğretmenleri ders performansı ve mesleki yeterlilikleri yönünden değil, kişisel yakınlık ve ilişkilere göre yönetmektedirler. Oysa özel ilköğretim kurumlarındaki yöneticiler öğretmenlerin ders performansı ve yetiştirdiği öğrencilere göre öğretmenleri hakkında karar almaktadırlar. Yöneticilerin kişisel ilişkilere dayalı olarak karar vermeleri resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin mesleklerinden daha az iş doyumunu sağlamalarına neden olduğu söylenebilir.

Özel ilköğretim okullarındaki imkanlar resmi ilköğretim okullarındakinden daha fazla olduğu açık bir gerçektir. Özel okullarda çalışan öğretmenler bu tür imkanları kullanarak istedikleri öğretmenlik mesleğini yerine getirebilmektedirler. Öğrencilerine

bütün imkanları kullanarak onların her konuyu detaylı ve anlaşılır bir şekilde öğrenmelerini sağlayabilmektedir. Bu da özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin mesleklerinin gereğini yerine getirdiklerine inanarak vicdani olarak sorumluluklarını tamamlamalarına neden olmaktadır. Bu yüzden iş doyumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler Devlet Memurları Kanununun kendilerine verdiği haklardan dolayı işlerinden ayrılma durumlarının özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerden daha zor olduğundan işlerinden güvence bakımından daha çok memnun oldukları söylenebilir.

Öğretmenler geleceğin nesillerini yetiştirme görevindeki sorumlulukları ve görev anlayışları yüksek kişilerdir. Görevlerinde başkaları için bir şeyler yapabilmek ve kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi bakımından resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler işlerinden yüksek derecede memnun oldukları görülmektedir.

Özel ilköğretim okulları öğretmenlere yapıları gereği yeniliklere daha çok açık ve özgür bir ortam sağlamaktadır. Özel ilköğretim okullarının yöneticileri yönetim olarak otoriter yapıdan daha çok, gelişim ve değişim için öğretmenlerine fırsat kapıları açmaya çalışmaktadırlar. Diğer yönden resmi okulların yöneticileri daha çok kuralları işletmek istediklerinden öğretmenlere otoriter bir yaklaşımla davranmaktadırlar. Resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler kendilerini daha rahat hissedememeleri ve yeteneklerini kullanamamalarından işlerinden daha az doyum sağlamaktadırlar.

Özel ilköğretim okullarında yönetici-öğretmen ilişkileri öğrenci odaklı olduğundan alınan kararlarda öğretmenlerin istek ve görüşleri göz önünde tutulmakta, öğrencinin başarılı olması için alınan kararlara öğretmenlerin katkısı olmaktadır. Resmi ilköğretim okulları öncelikli olarak müfredatın yerine getirilmesini amaçlamakta ve bu nedenle öğretmenlerin eğitimle ilgili olarak alınan kararlara katılımı daha az olmaktadır. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin istek ve şikayetleri imkanların fazla olmasından dolayı daha kısa zamanda yerine getirilmesi resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere göre daha fazla iş doyum sağlamalarına neden olduğu söylenebilir.

Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin gelirleri, resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerden daha fazla olduğu bir gerçektir. İnsanları motive eden en önemli unsurlardan biri olan ücretin özel okullarda daha fazla olması bu okullarda çalışan öğretmenlerin işlerinden daha çok doyum sağlamalarına sebep olduğu açıkça görülebilmektedir.

Öğretmenlerin mesleklerinde ilerlemesi çeşitli kriterlere bağlanmış olmasına rağmen resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler mesleklerinde ilerleyebilmesi için çeşitli bürokratik yakınlıklara ihtiyaç duymaktadırlar. Özel ilköğretim okullarındaki öğretmenler ise yaptıkları işlerinde başarılı oldukları sürece ilerleme şansları daha fazla olmaktadır. Bu sebeplerle özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler meslek içerisinde terfi imkanı bakımından daha fazla iş doyumunu sağladıklarını söyleyebiliriz.

Özel ilköğretim okullarında öğretmenlerin kendi yaratıcı düşüncelerini ortaya çıkarabilecek ortamın daha fazla olması ve bu düşüncelerini uygulamaya koyma imkanlarının resmi ilköğretim okullarına göre daha fazla olması, bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin işlerinden daha fazla memnun olmalarına neden olduğu söylenebilir.

Resmi ilköğretim okullarının bütçeleri devlet tarafından karşılanması ve başka herhangi bir gelirleri olmaması nedeniyle okulda bulunması gereken araç gereç ve donanımın az olması öğretmenlerin işlerinden duydukları memnuniyeti azaltmaktadır. Özel ilköğretim okullarında ise eğitim-öğretim paralı olduğundan çalışma ortamında bulunması gereken her türlü malzeme sağlanabilmektedir. Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin eğitim-öğretim esnasında bu tür araç gereçlerden faydalanarak öğrencilerin daha iyi eğitim sağlamaları öğretmenlerin işlerinden daha fazla memnun olmalarına yol açtığını söyleyebiliriz.

Resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler Türkiye genelinde ve yurt dışında bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı tüm okullara tayin edilebilmesi bu okullarda edinilen arkadaşlıkların uzun süreli olmamasına neden olmaktadır. Arkadaşlığın kısa sürmesi öğretmenlerin birbirini tanıyamamasına neden olmakta ve karşılıklı ilişkilerin üst seviyeye çıkmasına engel olmaktadır. Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler herhangi bir tayin durumu ile karşı karşıya kalmadıklarından ve özel okulların sosyal faaliyetlerinin daha fazla olmasından öğretmenler arası ilişkiler daha sık olmaktadır. Bu yüzden özel okullarda çalışan öğretmenlerin arkadaşlıkları ve birbirlerine yardımcı olmaları bakımından daha çok iş doyumunu sağladıklarını söyleyebiliriz.

Özel ilköğretim okullarında elde edilen başarı okulun ismini duyurmakta ve bu başarıyı yakalayan öğrenci ve öğretmenler maddi ve manevi yönden sürekli desteklenmektedir. Özel okulların ayakta kalabilmesi için her zaman başarılı olmak zorundadırlar. Resmi ilköğretim okullarında ise öncelikli olarak müfredatın işlenmesi geldiğinden başarılı olan öğretmenlerin takdir edilmesi özel ilköğretim okullarındaki kadar

fazla olmamaktadır. Bu okullarda öğretmenlerin takdir edilmesi yöneticilere yakınlık ve iyi ilişkiler göre olmaktadır. Bu yüzden başarılı ancak yönetici tarafından sevilmeyen öğretmenler yaptıkları işten dolayı takdir edilme hissini duymadıklarını söyleyebiliriz.

Araştırma boyunca elde edilen bilgiler ışığında branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yükseltilmesine yönelik olarak şu önerilerde bulunulmuştur:

- Milli Eğitim Bakanlığı yeniden yapılandırılmalı, eğitimin niteliğini artırmaya yönelik çalışmalara daha fazla önem verilmelidir.

- Eğitime ayrılan kaynaklar artırılmalıdır.

- Eğitimde kalitenin artırılabilmesi için müfredat programları güncellenmeli, iş yaşamı ile ilişkisi ve etkileşimi ağırlıklı biçimde kurulmalıdır.

- Modüler ve esnek yapılar yaygınlaştırılarak öğretmenlerin çeşitli kurs ve programlara katılımları sağlanmalıdır.

- Milli Eğitim Bakanlığı, Yüksek Öğretim Kurulu ile koordineli olarak öğretmen yetiştirme ve mevcut öğretmen politikalarını gözden geçirmelidir.

- Yeterli sayıda öğretmen istihdam edilerek öğretmen açığı sorunu giderilmelidir.

- Öğretmenlerin her yıl periyodik olarak istekleri ve ihtiyaç duydukları hizmet içi eğitim konuları eğitim fakülteleri ile işbirliği içerisinde belirlenerek katılımları sağlanmalıdır.

- Yöneticiler öğretmenlerini değerlendirirken kendisine yakınlığıyla değil nesnel ölçülere bağlı bir ölçme sistemi geliştirerek değerlendirmeleri gerekmektedir. Kuralların ve ölçülerin açık ve anlaşılır şekilde herkesin anlayabileceği bir ölçme sistemi öğretmenlerin başarılı olma yönünde çabalarını da artıracaktır.

- Öğretmenlerin mesleklerinde ilerlemesi için oluşturulan kriterlerin objektif olması gerekmektedir. Meslek içerisinde yükselme için çeşitli bürokratik yakınlıklara ihtiyaç duyulmamalıdır. Başarılı olan öğretmenlerin hak ettiği yere gelmesi meslek içerisinde bir güven ortamı oluşturacağı açıktır.

- Öğretmenlik mesleğinin kutsallığının hiçbir zaman azaltılmaması ve toplumdaki yerinin yükseltilmesi için sürekli olarak kişilere bu mesleğin önemini kavratacak çalışmalar yapılmalıdır.

- Hizmet içi eğitim yoluyla öğretmenlerin nitelikleri artırılmalıdır. Dönem başında ve sonunda yapılan seminer çalışmalarının daha verimli ve etkin yapılması sağlanmalıdır.

- Öğretmenlik mesleğinin, eğitim formasyonu olmayan ve mesleği zorunlu nedenlerden dolayı yapanların değil eğitim fakültesi mezunu ve işini kendi isteğiyle seçenlerin yaptığı bir meslek grubu olması daha sağlıklı bir eğitim yapısına kavuşmamızı sağlayacaktır.

- Öğretmenlerin meslekleri haricinde ek gelirleri olmadan da işlerinden memnun olmaları için aldıkları ücretin yaptıkları işin karşılığı olacak şekilde artırılması yönünde ücret politikaları yeniden gözden geçirilmelidir.

- Öğretim yöntemlerine uyumlu olarak özellikle resmi okulların fiziki altyapıları iyileştirilmelidir. Sınıflarda bulunması gereken araç-gereç ve donanımın tamamlanması gerekmektedir.

- İlköğretimde okullaşma oranının yükseltilmesinin yanında okul terklerinin azaltılması gerekmektedir. İlköğretime geç kayıtlar ve bitirmeden ayrılanlar ile kız çocuklarının eğitime erişimindeki sorunlar çözülmelidir.

- Öğretmenlerin girmiş oldukları sınıflarda bulunan öğrenci sayıları Avrupa Birliği standartlarına yükseltilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin daha az sayıda öğrenci ile ilgilenmesi her bir öğrenciye daha fazla zaman ayırmasına yol açacak ve nitelikli bireyler yetiştirilmiş olacaktır.

- Etkin bir rehberlik ve danışmanlık sistemi kurulmalıdır. Öğrenci velileri ile işbirliği içerisinde öğrencinin tutum ve davranışları izlenerek gelişimleri sağlanmalıdır.

- Resmi ilköğretim okullarında da öğrenci odaklı bir eğitim sistemi oluşturulmalı ve öğrencinin başarısı en önemli amaç olmalıdır.

- Resmi ilköğretim okullarında yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkiler artırılmalı ve karşılıklı olarak görüşlerin paylaşıldığı bir ortam oluşturulmalıdır. Öğretmenlerin karar alma sürecinde etkin bir rol oynamaları sağlanarak daha demokratik ve katılımcı bir yapı oluşturulmalıdır.

- Resmi ilköğretim okullarında öğretmenlerin kendi yeteneklerini ortaya çıkarabilecekleri bağımsız ve özerk bir çalışma ortamı sağlanmalıdır.

- Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin sosyal güvencelerini artıracak tedbirler alınmalıdır. İşinden her an ayrılabilme ihtimali olan öğretmenin gelecekle ilgili plan ve hayalleri kısıtlı olacaktır.

- Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin mesai çalışma saatleri kendilerine zaman ayırabilecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.
- Resmi ilköğretim okullarında başarılı olan öğretmenle başarılı olmayan arasındaki fark hissettirilmeli, başarılı olanlar takdir edilip ödüllendirilmelidir.
- Öğretmenler arasındaki ilişkilerin sıklaştırılması için çeşitli sosyal etkinlikler düzenlenmeli ve kendi aralarındaki dayanışma ve yardımlaşma desteklenmelidir.
- Öğretmenlik mesleğine yeni başlayan genç öğretmenlerin idealist duygularının önünün açılması gerekmektedir. Öğrenim gördüğü yıllar içerisinde hayal ettiği öğretmenliği yapmaları için uygun ortamlar sağlanmalıdır. Öğretmenlerin önlerine çeşitli engeller çıkartılarak mesleklerine olan bağlılıkları azaltılmamalıdır.
- Mesleki kıdem yönünden kıdemli olan öğretmenlerin yeni başlayan öğretmenlere rehberlik yapması ve onları motive etmeleri gerekmektedir.
- Günümüzde eşlerin her ikisinin de çalıştığı İstanbul gibi şehirlerde öğretmenlerin kendi çocuklarını mesai saatleri içinde bırakabilecekleri okul içerisinde veya okula yakın kreşlerin açılması öğretmenleri mesleklerinde daha rahat ve huzurlu hissetmelerine neden olacaktır.
- Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ulaşımını en kısa ve konforlu şekilde düzenlenmelidir. Okula uzak yerlerde oturan öğretmenlere servis imkanının sağlanması veya okul yakınlarında lojman tahsis edilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Akçamete G.- Kaner S.- Sucuoğlu B., Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik, Ankara, Kasım 2001.
- Aktan, C., 2000'li Yıllarda Yeni Yönetim Teknikleri, İnsan Mühendisliği, İstanbul, 1999.
- Akyüz, Y., Türk Eğitim Tarihi, İstanbul, 1997.
- Arda, E., Sosyal Bilimler El Sözlüğü, İstanbul, 2003.
- Arık, İ.A., Motivasyon ve Heyecana Giriş, İstanbul, 1996.
- Aydın, M., Çağdaş Eğitim Denetimi, Ankara, 2000.
- Başaran, İ.E., Örgütsel Davranış, Ankara, 1991.
- Baysal, A.C.- Tekarslan, E., Davranış Bilimleri, İstanbul, 1987.
- Bingöl, D., İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, 1997.
- Bostingl, J.J., Kalite Okulları, (Çev. H., Köksal), İstanbul, 2001.
- Celep, C., Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler, Ankara, 2000.
- Ceylan, A., Örgütsel Davranış, G.Y.T.E, İzmit, 1998.
- Çetinkanat, C., Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu, Ankara, 2000.
- Çelik, K., Uzman Öğretmenlik ve Başöğretmenlik Sınavlarına Hazırlık, Ankara, 2005.
- Çokluk, Ö., Örgütlerde Tükenmişlik: Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, Ankara, 2000.
- Davis, K., İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış, (Çev. K., Tosun), İstanbul, 1984.
- Eren, E., Örgütsel Davranış ve Örgüt Psikolojisi, İstanbul, 2000.
- Eren, E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 1998.
- Eren, E., Yönetim ve Organizasyon, İstanbul, 2003.
- Eren, E., Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 1989.
- Glasser, W., Okullarda Kaliteli Eğitim, (Çev. U., Kaplan), İstanbul, 1999.
- Gülcan, M.G. ve diğerleri, Türkiye'de İlköğretim (Dünü, Bugünü, Yarını), İstanbul, 2003.
- Günbayı, İ., Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme, Ankara, 2000.
- Gürsel, M., Okul Yönetimi, Konya, 1997.
- Hançerlioğlu, O., Ekonomi Sözlüğü, İstanbul, 1993.
- Hagemenn, G., Motivasyon El Kitabı, (Çev. G., Aksan), İstanbul, 1997.
- Hesapçioğlu, M., Öğretim İlke ve Yöntemleri Eğitim Programları ve Öğretim, İstanbul, 1994.
- Izgar, H., Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Ankara, 2001.

- Kalaycı, N., Cumhuriyet Döneminde İlköğretim Hükümet Programları ve Uygulamalar, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1988.
- Korman, A.K, Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji (Çev. İ.Akhun - C.Alkan), Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 1978.
- Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim, Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ankara, 2007.
- Okçabol, R., Türkiye Eğitim Sistemi, Ankara, 2005.
- Onaran, O., Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları, Ankara, 1981.
- Onur, B., Gelişim Psikolojisi, Ankara, 2006.
- Sakaoğlu, N., Osmanlı'dan Günümüze Eğitim Tarihi, İstanbul, 2003.
- Stephen, P. Robbins, Management, 4th Ed., Prentice Hall Inc. New Jersey, 1994, Aktaran; Ceylan, A., Örgütsel Davranış, G.Y.T.E., İzmit, 1998.
- Subaşı, B.- Dinler, A., Dünyada ve Türkiye'de Özel Okullar, İstanbul, 2003.
- Şişman, M., Bir Meslek Olarak Öğretmenlik, Öğretmenliğe Giriş, Ankara, 2005.
- Topses, G., Eğitim Felsefesi Temel Sorunları, Ankara, 1991.
- Tosun, M., Örgüt Psikolojisi, TODAİE, Ankara, 1978.
- Tosun, K., İşletme Yönetimi, İstanbul, 1990.
- Tosun, K., Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul, 1990.
- Turan, S., , Yönetim ve Öğretmenlik Mesleği, Öğretmenlik Mesleğine Giriş Alternatif Yaklaşım, (Ed. M.Ö., Karşlı), Ankara, 2004.
- Yüksel, T., Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Mevzuatı, İstanbul, 1993.

Makaleler

- Ağaoğlu, E. ve diğerleri, "Araştırma Görevlilerinin Kendi Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri", XIII.Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Malatya, 2004.
- Arnold, N.L.- Seekens, T.- Nelson, R.E., "A Comparison of Vocational Rehabilitation Counselors; Rural and Urban Differences", Rehabilitation Counseling Bulletin, V.41, No:1, 1997, Aktaran; Öztapak, M.Ü., Resmi ve Özel Liselerdeki Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Yönetim Tarzı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2002.

- Avşaroğlu, S.- Deniz, M.E.- Kahraman, A., “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Konya, 2005.
- Azar, A.- Henden, R., “Alan Dışında Atanmanın İş Doyumuna Etkileri; Sınıf Öğretmenliği Örneği”, KUYEM, EDAM, C.3, S.2, İstanbul, Kasım 2003.
- Bilen, M., “Eğitimde Verimliliğe Öğretmenin Kişilik Özelliklerinin Etkisi”, H.Ü.E.F.D, S.VIII, Ankara, 1992.
- Bilgen, N., “Öğretmenin Görevleri ve Bazı sorunları”, Çağdaş Eğitim Dergisi, S.131, Ankara, 1998.
- Can, S.- Koçak, E., “Erzurum İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Belirlenmesi” , Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, C:5, S:2, Erzurum, 2003.
- Dicle, Ü.- Dicle, A., “İsteklendirme (Motivasyon)”, Atatürk Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.1, S.1, Erzurum, 1973.
- Doğan, M., “Yabancı Dil Öğrenimi ve Yabancı Dilde Öğretim”, Bilge Dergisi, S.10, Ankara, Güz 1996.
- Dolunay, A.B., “Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu”, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, C.55, S.1, Ankara, 2002.
- Durmuş, H., “Eğitim Yönetiminde Motivasyon ve Ödüllendirme”, Gelişen-Geliştiren Öğretmen Dergisi, Şubat 2007.
- Gültekin, E., “Türk Polisinin Stres Kaynakları”, İstanbul Şükrü Balcı Polis Meslek Yüksek Okulu, www.isbpmyo.edu.tr/makale_stres_01.asp , (24.02.2008).
- Gökçekan, Z. - Özer, R., “Doğu Karadeniz Bölgesindeki Görevli Rehber Öğretmelerde Tükenmişlik Düzeyi Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, IX. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi”, Eskişehir, 1999.
- Günbayı, İ., “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu” KUYEB, EDAM, C.1, S.I, İstanbul, Aralık 2001.
- Güven, İ., “1940’dan Günümüze Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Tarihsel Analizi”, Milli Eğitim Dergisi, S:160, Ankara, Güz 2003.
- Hesapçıoğlu, M.- Meriç, B., “Okul Binalarının Tasarımı, Türkiye ve İstanbul İlinde Eğitim Tesisleri-Nüfus İlişkisi-Eğitim Planlaması ve Ekonomisi Açısından Bir Ön

- Çözümleme” Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, İstanbul, 1994.
- Kaçmaz, N., “Tükenmişlik Sendromu”, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, C.68, S.1, İstanbul, 2005.
- Ölçüm, M., “Eğitimde Özelleştirme”, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, S.4, İstanbul, 1992.
- Yüksel, İ., “Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.3, Kocaeli, 2002.
- Yıldız, N. ve diğerleri, “İstanbul Tıp Fakültesi’nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu”, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, S.1, C.66, İstanbul, 2003,
- Özalp, O. “Cumhuriyet Döneminde Eğitim Politikaları ve Uygulamaları”, Cumhuriyet Döneminde Eğitim II, MEB, Ankara, 1999.
- Özdayı, N., “Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Ortamlarının İş Tatmini Ve Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi”, Marmara üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, S.10, İstanbul, 1998.
- Tebliğler Dergisi, C.58, S.2198, Ankara, 1985.
- Tütüncü, Ö., “Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.2, İzmir, 2000.
- Özaltın, H. ve diğerleri “Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi”, Gülhane Tıp Dergisi, C.44, S.4, Ankara, 2002.

Yüksek Lisans ve Doktora Tezleri

- Arslan, Z., Öğretmenlerde Dindarlık, Değerler ve İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E., Kahraman, A., Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler ,(04.05.2008).

- Balcı, A., Eğitim Yöneticisinde İş Doyumu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1987.
- Başalp, N., İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2001.
- Bölüktepe, F.E., Kamu Örgütlerinde İş Tatmini, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 1993.
- Çelik, H., Fen Bilgisi ve Fizik-Kimya-Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale, 2003.
- Direk, A., Farklı Kurum ve Branşlarda Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 2003.
- Gillet B., Schwab O.B., "Convergent and Discriminant Validities of Corresponding Job Descriptive Index and Minnesota Satisfaction Scale", Journal Of Applied Psychology, Washington, Jun, 1975, Vol.60, ss.313-317, <http://psycnet.apa.org/journals/apl/60/3/313/>, 12.08.2008
- Günbayı, İ., İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1999.
- Izgar, H., Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2000.
- Köktürk, T., İlköğretim Okulları İkinci Kademesi İngilizce Öğretmenlerinin Profili, Motivasyonu ve İş Tatmini Saha Araştırması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1997.
- Minibaş, J., Özel ve Devlet ilkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon Yönü İle İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1990.
- Orhan, K., İş Doyumu ve Değerler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1997.

- Örmen, U., Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1993.
- Özdayı, N., Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş tatmini ve Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi, Yayınlanmamış Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1990.
- Öztabak, M., Resmi ve Özel Liselerdeki Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Yönetim Tarzı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2002.
- Sun, H.Ö., İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma, Uzmanlık Yeterlilik tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara, 2002.
- Taşğın, Ö., Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Örgütü Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyum Düzeylerine Etkisi, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2004.
- Turan, K., Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2004.
- Tümkaya, S., Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başaçıkma Davranışları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 1999.
- Ünsal, S., Özel Okul Müdürleri ile Resmi Okul Müdürlerinin Demokratik Tutum ve Davranışlarının Karşılaştırılması (Kahramanmaraş örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 2005.
- Varlık, T., Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2000.

İnternet Kaynakları

- www.acilveilkyardim.com, Gedik, H.Ü., Baruş, N., Ellez, M., “Ambulans ve Acil Bakım Teknikerliği Programı Mezunlarının İş Durumu”, (25.03.2008).
- www.turkishweekly.net/turkce/makale.php?id=91 Bahar, H.İ., (21.03.2008).

www.merih.com/wmetate25.htm, Ateş, M., “Güdülenme”, (14.02.2008).

www.mufettisler.net/makale/is%20guclugu%20ve%20is%20tatminsizligi.doc, Ceylan, D.,
Öğretmenlik Mesleğinde İş Güçlüğü Ve İş Tatminsizliği, (17.04.2008).

<http://arsiv.sabah.com.tr/2005/12/06/egt108.html>, Kolejler fark yarattı, (09.02.2008).

http://sgb.meb.gov.tr/but_kesin_hesap/2008yil_butcesine_iliskin_rapor.pdf (19.08.2008).

www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=14&ust_id=5 (10.08.2008).

www.meb.gov.tr (07.08.2008).

www.merih.net/m2/lid/wmetate25.htm (28.01.2008).

www.cellotin.com/forum/genel_kultur/turk_egitim_sistemi-t1236.0.html (18.02.2008.).

www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.asp?BodyID=4574 (25.05.2007).

www.meb.gov.tr/Stats/Apk2002/3_2.htm (23.08.2008).

www.sorucevap.com/bilimkultur/egitimgruplari/lise/ders.asp?209532 (12.09.2008)

www.atonet.org.tr/yeni/index.php?p=1378&l=1 (24.08.2008).

www.egitimsen.org.tr/down/nitelikliegitim_kasim2007.doc (27.08.2008).

www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/EuryPage?country=TR&lang=TR&fragment=26 (28.08.2008).

ÖZGEÇMİŞ

04 Ocak 1981 Dinar doğumluyum. İlk ve ortaokulun ardından Isparta Mürşide Ermumcu Anadolu Öğretmen Lisesi'nden 1999, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Türkçe Eğitimi Bölümü'nden 2003 yılında mezun oldum. Aynı yıl İstanbul Ümraniye Sultançiftliği İlköğretim Okulu'nda Türkçe öğretmeni olarak görevime başladım. 2005–2006 Eğitim-Öğretim yılında Kâğıthane Cengizhan İlköğretim Okulu'na tayin edildim. 2006–2007 Eğitim-Öğretim yılında da Beykent Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Eğitimime başladım.

Yabancı dilim İngilizcedir.

Lütfiye SİNAN

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Ek 2: Araştırma İzni

