

Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi

Examining Teachers Job Satisfaction Level According to Some Variables

Nermin KORUKLU¹

Burak FEYZİOĞLU²

Hatice ÖZENOĞLU KİREMİT³

Elif ALADAĞ⁴

Alındığı Tarih:12.12.2011, Yayımlandığı Tarih: 26.04.2013

Özet

Araştırmanın amacı, ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamaktır. Araştırmaya, Aydın ili merkez ortaöğretim kurumlarında görev yapan 526 öğretmen katılmıştır. Veri toplama aracı olarak “*Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği*” ve demografik özellikler ile birlikte öğretmen görüşlerinin alındığı açık uçlu soru listesinin de yer aldığı “*Kişisel Bilgi Formu*” kullanılmıştır. Elde edilen veriler t-testi ve ANOVA ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri; yaş, çalıştıkları okul türü ile okulun fiziksel şartlarına, okuldaki meslektaşlarla ilişkilerine, yenilenen ortaöğretim ders programına, üniversiteye geçiş sınav sistemine, hizmet içi eğitimlere katılma düzeylerine ilişkin görüşlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunu arttırmak amacıyla bazı çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: İş Doyumu, Ortaöğretim, Öğretmen

Abstract

The purpose of this study is to examine whether the job satisfaction level of secondary education teachers differ in terms of some variables. The sample is consisted of 526 teachers in secondary education in the central province of Aydın. *Hackman and Oldham Job Satisfaction Scale*, and *personal Information Form*, which was consisted of demographic characteristics and the views of teachers', including a list of open-ended question, was used. The data obtained were analyzed by t-test and ANOVA. As a result, teachers' job satisfaction levels showed significant differences according to age, type of school they work and the views of teachers about the school's physical conditions, relationships with colleagues at the school, the renewed secondary education curriculum, examination system, level of participation in in-service training. In the study, some solutions are made for teachers in order to increase job satisfaction.

Key Words: Job Satisfaction, Secondary School, Teacher, Hackman ve Oldham

Giriş

İş doyumunu, bireyin yaptığı işle ilgili kendini iyi hissetmesi duygusudur (Gibson, Ivancevich ve Donnelly, 2000). Izgar (2000) iş doyumunu, bir bireyin işinden mutlu olması ve haz alması olarak tanımlamıştır. Eren'e (1984) göre ise, iş doyumunu işten elde edilen maddi

¹ Yrd.Doç.Dr. Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, e-posta:nonerkoruklu@hotmail.com

² Yrd.Doç.Dr. Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, e-posta:bfeyzioglu@adu.edu.tr

³ Yrd.Doç.Dr. Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, e-posta:hozenoglu@adu.edu.tr

⁴ Yrd.Doç.Dr. Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, e-posta:ealadag@adu.edu.tr

çıkarmak, iş görenin birlikte çalışmaktan hoşnut olduğu iş arkadaşları, bir eser, ürün ve hizmet meydana getirmenin sağladığı mutluluktur (Akt. Altınışık, 1999). Smith ve diğerleri (1983) daha geniş bir açıdan yaklaşmış ve iş doyumunu basit olarak çalışanın işi hakkındaki duyguları olarak ifade etmiştir. Hackman ve Oldham ise çalışanların işinden duyduğu mutluluk olarak tanımlamışlardır (Akt. Adıç ve Baş, 2005:30). Henne ve Locke (1985) iş doyumunu (veya doyumsuzluğunu), çalışan birey tarafından değer yargılarına duygusal bir cevap olarak tanımlamaya çalışmıştır. Eğer çalışan işle ilgili değerleri yerine getirmiş olarak algırsa, işten doyum elde edecektir; eğer hayal kırıklığına uğramış olarak algırsa, hoş olmayan doyumsuzlukla baş başa kalacaktır.

İş doyumunu etkileyen faktörler, bireysel ve çevresel faktörler olarak ifade edilmektedir. Bireysel faktörleri iş ortamından beklentiler, yaş, cinsiyet, sosyo-kültürel çevre, kişilik, genel yaşam normları, görev türü, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma yılı, çevresel faktörleri ise işin niteliği, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma koşulları, grup girişi, iş normları, moral, yönetici ile ilişkiler olarak sıralanabilir (Başaran, 2000). Bireyin gereksinimleri işyerinde karşılanıyorsa, işe gitmek onun için hiç zor olmayacak, iş yerinde olmaktan zevk alacak, bunun sonucunda da bir görevden ziyade zevk aldığı bir uğraş olarak verilen işi en verimli şekilde yerine getirecektir. Böylece bulunduğu ortama yenilikler getirme çabasında olacak, ilişkilerinde de olumlu bir tavır takınacaktır. Buna karşın iş doyumunun azalması, kişinin hayatındaki olumsuz yaşam olaylarıyla, gündelik sıkıntılarla, huzursuzluk, gerginlik, öfke, anksiyete, depresyon, yorgunluk ve kişilik özellikleriyle, alerjik reaksiyonlar, gastroentestinal hastalıklar ve madde kullanımı gibi fizyolojik sorunlarla ilişkilidir (Beehr ve Newman, 1978). Matrunola (1996) bu sorunların iş performansına yansımalarının subjektif duygulanımlar ve soğuk algınlıklarında artış, verimde düşme, konsantrasyonda azalma, hatalarda artış, hoşgörüde azalma, kişilerarası ilişkilerde çatışmalar ve duyarsızlıklar, çok sık rapor alma ve işe geç gelme gibi davranışlar şeklinde kendini gösterdiğini ifade etmektedir (Akt. Batıgün ve Sahin, 2006).

Öğretmenlerde İş Doyumu

Bir meslek insanın ihtiyaçlarını karşılayabildiği düzeyde kişi için önemlidir (Kuzgun ve ark., 1999). Her mesleğin sağladığı olanaklar ve çalışanları doyuma ulaştırma yolları değişiklik gösterebilir. Bunların arasında, öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi ayrı bir önem taşımaktadır. Öğretmenler gelecek nesilleri yetiştirirken, oldukça zorlu ve emek isteyen bir süreçten geçmektedirler.

Öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen pek çok faktör bulunmaktadır. Ekonomik durumları, çalışma koşulları, çalışma saatleri, yöneticilerin tutum ve davranışları ile kişisel özellikler söz konusu faktörler arasında sayılabilir. Araştırmalara göre; stres, çalışma şartları, çalışma ortamları, okul ortamının öğretmenlerin içsel iş doyumlarını etkileyen önemli faktörlerdendir (Jackson, Schwab, ve Schuler, 1986). Öğretmenlerin yönetici ve çalışanlarla uyum içinde olmaları, dışsal iş doyumunu etkileyen faktörlerden birkaçıdır (Kağan, 2005).

İlgili alan yazına bakıldığında, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin; yaş (Bishay,1996; Çelik,2003; Kağan,2005; Sulu, 2007; Gürbüz, 2008; Öztürk ve Deniz,2008; Girgin,2009; Özyürek, 2009; Yılmaz ve Izgar,2009), kıdem (Bishay,1996; Çelik,2003; Demato ve Curcio, 2004; Kağan,2005; Mete, 2006; Gürbüz, 2008; Özyürek,2009), medeni durum (Sulu, 2007; Gürbüz, 2008; Girgin,2009) gibi değişkenler açısından incelendiği görülmektedir. Yapılan araştırmalarda; sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaş, kıdem ve medeni duruma göre değişmediği görülmektedir (Çelik,2003; Kağan, 2005; Mete, 2006; Sulu, 2007; Gürbüz, 2008). Alan yazında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ekonomik durumlarına göre değişmediğini gösteren çalışmaların (Mete, 2006; Gürbüz, 2008) yanında, değiştiğini gösteren (Marx ve Granger ,1992; Hops ve Reschly, 2002; Çelik, 2003; Kağan, 2005; Dilsiz ,2006) çalışmalara da rastlanmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde kıdem, yaş, mezun olduğu okul türü gibi değişkenlerin öğretmenlerin iş doyumuna etkisinin incelendiği ancak ülkemize özgü bazı değişkenlerin yeterince incelenmediği görülmektedir. 2008 yılından itibaren ortaöğretim kurumlarında uygulanmaya başlanan programın, ilköğretimdeki sınav sistemindeki değişim ve ortaöğretime gelen öğrenci seviyesine etkisi, üniversiteye geçiş sınavındaki değişimler, yöneticilerin sık sık değişimi ve ülke ekonomisi gibi değişkenler bunlardan bazılarıdır. Öğretmenlerin iş doyumunun bu çerçevede ele alınmasının araştırmalara farklı bir bakış açısı kazandıracaktır.

Bu çalışmanın amacı ortaöğretimde farklı branşlarda görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yenilenen ortaöğretim ders programı, üniversiteye geçiş sınav sistemi, öğretmenlerin yöneticiler ve meslektaşlarıyla ilişkileri, görev yaptıkları okul türü ve fiziki şartları, öğrenci seviyesi, katıldıkları hizmet içi eğitimler ve demografik özellikleri açısından incelemektir. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki soruya cevap aranmıştır:

Öğretmenlerin; iş doyum; cinsiyet, yaş, mezun olduğu fakülte, çalıştığı okul türü, branş, kıdem ile yöneticilerle ve meslektaşlarıyla ilişkisine, okulun fiziksel şartlarına, ekonomik durumuna, öğrenci seviyesine, yenilenen ortaöğretim ders programına, üniversiteye

geçiş sınav sistemine ve aldıkları hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırma iki ve daha çok sayıda değişken arasında birlikte değişimin varlığı ve/veya derecesini araştıran genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılarak yapılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini 2009-2010 öğretim yılında Aydın ilinde ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan 769 öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışmada erişebilen evrene ulaşılarak veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Fraenkel ve Wallen (2003)'in belirttiği gibi araştırmacının bulgularını genellemek istediği gerçek evrene (hedef evrene) ulaşması nadiren olasıdır. Bu durumda, araştırmacının bulgularını genelleyebileceği, ulaşabildiği evren erişilebilir evren olarak belirtilmektedir. Çalışmada evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ancak çalışmaya 238'i (% 44.7) kadın, 288'i (% 54.1) erkek toplam 526 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenler genel lise, anadolu lisesi, meslek lisesi, fen lisesi, sosyal bilgiler lisesi ve güzel sanatlar lisesinde görev yapmaktadır. Öğretmenlerin % 16.5'i edebiyat, % 16.2'si matematik, % 14.3'ü yabancı dil, % 10.3 tarih, % 8.6'sı biyoloji, % 7.5'i coğrafya, % 5.3'ü kimya, % 5.3'ü fizik, % 4.9'u felsefe, %3.9'u müzik, % 3.2'si resim ve % 2.8'si beden eğitimi branşındadır. Öğretmenlerin % 35,9'u eğitim fakültesi, % 56.6'sı fen edebiyat fakültesi, % 2.8'i diğer fakültelerden mezundur.

Veri Toplam Aracı

Araştırmada, veri toplama aracı olarak "*Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği*" ve araştırmacılar tarafından hazırlanan "*Kişisel Bilgi Formu*" kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formunda; cinsiyet, yaş, kıdem, branş, mezun olduğu fakülte, çalıştığı lise türü ile iş doyumuna etki edebileceği konu alanlarına ilişkin yarı yapılandırılmış açık uçlu sorular yer almaktadır. Bunlar; yöneticilerle ve meslektaşlarıyla ilişkilerine, okulun fiziksel şartlarına, ekonomik durumuna, öğrenci seviyesine, yenilenen ortaöğretim ders programına, üniversiteye geçiş sınav sistemine ve katıldıkları hizmet içi eğitim durumlarına ilişkin görüşlerini kapsayan sorulardır.

Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği: Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş ve 14 maddeden oluşan 5'li dereceleme ölçeğidir. Ölçekte alınabilecek en yüksek puan 70, en düşük puan ise 14'tür. Yüksek puan iş doyumunu düzeyinin yüksek olduğunu gösterir. Puanlama ölçütleri ise: 14-32 düşük, 33-52 orta düzeyde, 53-70 yüksektir. Ölçeğin güvenilirlik çalışması test tekrar test yöntemiyle yapılmış, birinci uygulamanın puan ortalaması 34.27, ikinci uygulamanın puan ortalaması 34.71 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkiye'ye uyarlama çalışmasını Gödelek (1988) yapmıştır.

İşlem

Aydın ili İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alınarak ölçeklerin uygulanmasına geçilmiştir. Ölçekler, öğretmenlerin katıldıkları bir eğitim seminerinde toplu halde uygulanmıştır.

Verilerin Çözümlemesinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Araştırma için kullanılan ve 5'li dereceleme özelliğine göre hazırlanmış olan "Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği" veri toplama aracından elde edilen verilerin analizinde bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA uygulanmıştır. Yapılan analizlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşme sorularının analizinde kodlamalardan yararlanılarak kategoriler oluşturulmuştur. Öğretmenlerin yarı yapılandırılmış görüşme sorularına vermiş oldukları cevaplar incelenmiş ve araştırmacılar tarafından uzmanların da (2 Ölçme değerlendirme uzmanı, 2 alan uzmanı) görüşü alınarak "yöneticilerle ilişkiler", "görev yaptıkları okulun fiziksel şartları", "meslektaşlarıyla ilişkiler", "ekonomik durumları", "öğrencilerin seviyeleri", "yenilenen ortaöğretim ders programı", "üniversiteye geçiş sınav sistemi" ve "almış oldukları hizmet içi eğitim seminerleri" şeklinde kodlama yapılmıştır. Belirtilen kodlarla ilgili öğretmen ifadeleri ilgili kodların altına yazılmış ve nicel veriler elde edilmiştir. Buradan elde edilen nicel verilerin öğretmenlerin iş doyumları ile ilişkisi tartışılmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi; cinsiyet, yaş, mezun olduğu fakülte, çalıştığı okul türü, brans, kıdem ile yöneticilerle ilişkilerine, çalıştıkları okulun fiziksel şartlarına, okuldaki meslektaşlarıyla ilişkilerine, ekonomik durumlarına, öğrenci seviyesine,

yenilenen ortaöğretim ders programına, üniversite sınav sistemine ve hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

Tablo 1.

Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları

ÖZELLİKLER	İŞDOYUM (X ± SS)	t	P
Cinsiyet			
Kadın (n= 238)	39.43 ± 9.10	-1.148	.251
Erkek (n= 288)	40.40 ± 9.96		
Yaş			
20-40	39.00 ± 9.73	-2.393	.017*
41 - üstü	41.00 ± 9.37		
Mezun Olduğu Fakülte			
Eğitim Fakültesi (n= 191)	40.34 ± 9.47	.760	.448
Fen Edebiyat Fakültesi (n= 301)	39.68 ± 9.24		
Çalıştığı Okul Türü			
Genel Lise (Sınavsız Alan) (n= 148)	37.72 ± 9.20	-3.559	.000***
Anadolu, Meslek, Fen, Sosyal Bil., Güzel Sanat Lisesi (Sınavla alan) (n= 377)	40.98 ± 9.55		
Yöneticilerle İlişki			
Sorun Var (n= 230)	37.42 ± 8.83	-6.503	.874
Sorun Yok (n= 64)	45.60 ± 9.10		
Okulun Fiziksel Şartları			
Yeterli (n= 76)	42.70 ± 9.13	2.879	.004**
Yetersiz (n= 308)	39.24 ± 9.44		
Okuldaki Meslektaşlarıyla İlişki			
Sorun Var (n= 121)	36.64 ± 8.66	4.649	.000***
Sorun Yok (n= 152)	42.28 ± 9.11		
Ekonomik Durum			
Yeterli (n= 31)	47.29 ± 8.61	-0.541	.589
Yetersiz (n= 329)	39.37 ± 0.62		
Öğrenci Seviyesi			
Düşük (n= 290)	39.56 ± 9.55	-1.886	.060
Yüksek (n= 73)	41.90 ± 9.23		

*p<.05 ** p<.01 ***p<.001

Tablo 1'e göre öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarında; öğretmenlerin yaşlarına (p = .017), çalıştıkları okul türüne (p = .000), çalıştıkları okulun fiziksel şartlarının yeterliliğine (p = .004) ve meslektaşlarıyla ilişkilerinde sorun olup olmamasına (p = .000) ilişkin görüşlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna karşın araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyeti (p = .251), mezun oldukları okul türü (p = .448), yöneticilerle ilişkilerinde sorun olup olmamasına (p = .874), ekonomik durumlarına (p = .589) ve öğrenci seviyesine (p = .060) ilişkin görüşlerine göre iş doyum puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

İş doyum puan ortalamaları 41 ve üstü yaşındaki öğretmenlerin (41.00 ± 9.37) 20-40 yaş arasındaki (39.00 ± 9.73) öğretmenlere göre; çalıştıkları kurumun fiziksel şartlarını yeterli bulanların (42.70 ± 9.13) yetersiz bulanlara (39.24 ± 9.44) göre ve meslektaşlarıyla sorun yaşamayanların (42.28 ± 9.11) yaşayanlara göre (36.64 ± 8.66) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2.

Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

ÖZELLİKLER	(X ± SS)	F	p
Branş			
Tarih (n= 55)	38.78 ± 9.35		
Biyoloji (n= 46)	40.83 ± 10.14		
Coğrafya (n= 40)	38.50 ± 8.56		
Kimya (n= 28)	43.61 ± 9.72		
Edebiyat (n= 88)	38.35 ± 10.72	1.346	.210
Fizik (n= 28)	40.82 ± 11.59		
Felsefe (n= 26)	37.88 ± 9.26		
Matematik (n= 86)	40.66 ± 8.06		
İngilizce (n= 76)	40.92 ± 8.65		
Beden-Resim-Müzik (n= 59)	41.03 ± 10.17		
Kıdem			
0-5 (n= 25)	41.80 ± 9.06		
6-10 (n= 69)	39.45 ± 8.42		
11-15 (n= 128)	38.27 ± 10.36	2.320	.056
16-20 (n= 123)	39.67 ± 9.44		
21- üstü (n= 176)	41.41 ± 9.53		
Yenilenen Ortaöğretim Ders Programına İlişkin Görüşler			
Uygun (n= 57)	43.63 ± 8.89		
Uygun ve Sorunlu (n= 128)	40.16 ± 8.81	6.775	.001**
Uygun Değil (n= 149)	38.48 ± 9.23		
Üniversiteye Geçiş Sınav Sistemine İlişkin Görüşler			
Eğitim sistemine uyumlu (n= 73)	42.96 ± 11.06		
Yenilenen ders programına uygun (n= 33)	38.18 ± 6.69		
Öğrenciyi olumsuz yönde etkiliyor (n= 49)	39.35 ± 7.48	2.841	.038*
Sınav sistemi değiştirilmeli (n= 186)	40.17 ± 8.98		
Hizmet İçi Eğitim			
Katılıyor-Yetersiz Buluyor (n= 58)	39.50 ± 9.09		
Katılmıyor (n= 175)	37.73 ± 8.89	8.948	.000***
Katılıyor-Yeterli Buluyor (n= 299)	41.50 ± 9.81		

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Tablo 2'ye göre, yenilenen ortaöğretim ders programının uygunluğuna ($F(2-331) = 6.775, p = .001$), üniversiteye geçiş sınav sistemine ($F(3-337) = 2.841, p = .038$) ve hizmet içi eğitim seminerlerine katılma durumuna ($F(2-529) = 8.948, p = .000$) ilişkin görüşlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna karşın araştırmaya katılan öğretmenlerin, iş doyum düzeyleri, kıdemlerine ($F(4-516) = 2.320, p = .056$) ve branşlarına ($F(9-522) = 1.346, p = .210$) göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla LSD testi uygulanmıştır. Yenilenen ortaöğretim programını uygun bulanların (43.63) uygun bulmayanlara (38.48) ve uygun bulup düzeltilmesi gereken yerlerinin olduğunu belirtenlere (40.16) göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Üniversiteye Geçiş Sınav Sisteminin; eğitim sisteme uygun olduğunu belirtenlerin (42.96) yenilenen ders programlarına uygun olduğunu belirtenlere (38.18), sınav sisteminin değiştirilmesi gerektiğini ifade edenlere (40.17) ve sınavın öğrencileri olumsuz yönde etkilediğini (39.35) belirtenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Hizmet içi eğitim seminerlerine katılıp memnun olduklarını ifade edenlerin (41.50) katılmak isteyip katılmayanlara (37.73) göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyum ve iş doyumunu etkileyen faktörler (cinsiyet, yaş, branş, kıdem mezun olduğu fakülte, çalıştığı okul türü gibi demografik değişkenler ve öğretmenlerin yöneticilerle ilişkilerine, okulun fiziksel şartlarına, okuldaki meslektaşlarıyla ilişkilerine, ekonomik durumlarına, öğrenci seviyesine, yenilenen ortaöğretim ders programına, üniversiteye geçiş sınav sistemine, hizmet içi eğitime katılma durumuna ilişkin görüşleri) incelenmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaş, çalıştıkları okul türü ile okulun fiziksel şartlarına, okuldaki meslektaşlarla ilişkilerine, yenilenen ortaöğretim ders programına, üniversiteye geçiş sınav sistemine, hizmet içi eğitimlere katılma düzeylerine ilişkin görüşlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Buna karşın, cinsiyet, mezun olduğu fakülte, branş, kıdem ile yöneticilerle ilişkilerine, ekonomik durumlarına, öğrenci seviyesine ilişkin görüşlerine göre anlamlı farklılığın olmadığı saptanmıştır.

Yaşa göre iş doyumunda anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür. 41 ve üstü yaş aralığındaki bireylerin iş doyum düzeyleri 20-40 yaş aralığına göre daha yüksektir. Araştırmada elde edilen sonuçları destekleyen benzeri sonuçlara rastlanmaktadır (Günbayı,

2001; Günbayı ve Toprak, 2010). Araştırmada elde edilen sonucu desteklemeyen çalışmalar da mevcuttur (Şahin ve Dursun, 2009; Gürbüz, 2008; Sulu, 2007; Gülay, 2006; Avşaroğlu Deniz ve Kahraman 2005; Kağan, 2005; Çelik, 2003; Şahin, 1999). Alan yazın incelendiğinde farklı sonuçlara rastlanmaktadır ancak kuramsal olarak değerlendirildiğinde, iş doyumunu yaşla birlikte artmaktadır (Schultz ve Schultz, 1998).

Çalışmada öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre iş doyumlarında anlamlı farklılık görülmüştür. Sınavla öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlerin sınavsız öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir. Yapılan birçok araştırma öğretmenlerin iş doyumunu değerlendirmede görev yaptıkları okul türünün belirleyici bir unsur olduğunu göstermektedir (Gülay, 2006; Haycock, 1998; Hoy & Miskel, 1991; Johnson & Birkeland, 2003; Norton, 1999; Peck, 2002).

Demografik değişkenlerin yanında öğretmen görüşlerine göre değerlendirilen değişkenler açısından da farklılıkların olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin okulun fiziksel şartlarına ilişkin görüşlerine göre iş doyumunu düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir. Fiziki şartların yeterli olduğunu söyleyenlerin yetersiz olduğunu belirtenlere göre iş doyumları daha yüksektir. Alan yazında öğretmenlerin çalışma ortamındaki memnuniyetlerinin iş doyumlarıyla ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar (Polat ve diğ., 2009; Gençay, 2007; Gülay, 2006; Kırılmaz ve diğerleri, 2003; Johnson ve Birkeland, 2003; Peck, 2002; Dolunay, 2002; Tümkaya, 1999; Haycock, 1998, 2000; Norton, 1999; Baysal, 1995; Hoy ve Miskel, 1991) elde edilen bulguyu desteklemektedir. Çalışma koşullarının yeterli olması öğretmenin iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir.

Öğretmenlerin okuldaki meslektaşlarıyla ilişkilerine ilişkin görüşlerine göre iş doyumunu düzeyi anlamlı farklılık göstermektedir. Meslektaşlarıyla sorun yaşamadıklarını ifade edenlerin iş doyumlarının sorun olduğunu ifade edenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzeri bulguya Sönmezer (2007)'in çalışmasında da rastlanmaktadır. Kişilerarası ilişkilerin iş doyumunu üzerindeki etkisinin önemi ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin meslektaşlarıyla olumsuz kişilerarası ilişkiler yaşamaları iş doyumlarını düşürmektedir.

Bir diğer iş doyumunu ile ilişkili olabileceği düşünülen değişken olan yenilenen ortaöğretim ders programına ilişkin öğretmen görüşlerine göre de iş doyumunda anlamlı farklılık görülmüştür. Yenilenen ortaöğretim programını uygun bulanların uygun bulmayanlara ve uygun bulup düzeltilmesi gereken yerlerinin olduğunu belirtenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alan yazında programa ilişkin bir değerlendirme ile iş doyumunu konusunda bir çalışmaya rastlanmamıştır. Benzer şekilde

öğretmenlerin üniversiteye geçiş sınav sistemiyle ilgili görüşlerine göre iş doyumu düzeyi anlamlı farklılık göstermiştir. Üniversiteye Geçiş Sınav Sisteminin, eğitim sistemine uygun olduğunu belirtenlerin yenilenen ders programlarına uygun olduğunu belirtenlere, sınav sisteminin değiştirilmesi gerektiğini ifade edenlere ve sınavın öğrencileri olumsuz yönde etkilediğini belirtenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

Hizmet içi eğitim seminerlerine ilişkin olarak da öğretmenlerin iş doyumunda anlamlı farklılık vardır. Hizmet içi eğitim seminerlerine katılıp memnun olduklarını ifade edenlerin katılmak isteyip katılamayanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Koç (2001) tarafından 412 rehber öğretmenle yapılan araştırmada rehber öğretmenlere yönelik olarak Bakanlıkça düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerinin nicelik ve niteliğine ilişkin algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda rehber öğretmen grupları arasında hizmet içi eğitimin niteliğine ilişkin algıları ile iş doyumları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu görülürken, öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerine katılma sıklığı gibi değişkenler ile rehber öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Uslu (1999) tarafından rehber öğretmenlerle yapılan benzer çalışmada da aynı sonuçlara ulaşılmıştır. Hizmet içi eğitimlerin devamlılığı öğretmenlerin kişisel gelişimlerine katkı sağlayacağı için iş doyumuna olumlu yönde katkı sağlayacaktır.

Araştırma sonucunda orta öğretim öğretmenlerinin iş doyumlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu bulgu alan yazındaki farklı öğretmen grupları ile yapılan çalışmalar ile tutarlıdır (Telef, 2011; Gençtürk ve Memiş, 2010; Gençay, 2007; Papin, 2005; Gülay, 2006). Alan yazında bu bulguları desteklemeyen sonuçlara rastlanmıştır (Günbayı ve Toprak, 2010; Şahin, 1999; Perie ve Baker, 1997). Bunlara karşın iş doyumundaki cinsiyet ayırımı, gençler, yüksek eğitimliler, profesyonel ya da idari konumlarda bulunanlar arasında gözlenmemiştir (Clark, 1997). Bu çalışmada ele alınan örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin yüksek eğitimli profesyoneller arasında yer aldığı için fark görülmediği söylenebilir.

Öğretmenlerin mezun oldukları fakülte ile iş doyumu arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu çalışmanın sonucu, iş doyumunun öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakan Tellioglu (2004), Gençtürk ve Memiş (2010)'in araştırmalarının sonuçlarıyla paralellik gösterirken, Şahin (1999)'in araştırmasının sonucuyla çelişmektedir. Şahin (1999)'in çalışmasında Eğitim Fakültesi/Eğitim Yüksekokulu ve Eğitim Fakültesinden mezun olan öğretmenlerin diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlere göre iş doyum düzeyleri daha düşük bulunmuştur.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Alan yazın tarandığında farklı bulguların olduğu saptanmıştır. Çalışmadan elde edilen bulguyu destekler nitelikte sonuçlara rastlanırken (Telef, 2011; Şahin ve Dursun, 2009; Gençay, 2007; Avşaroğlu ve diğerleri, 2007), sonucu desteklemeyen bulgulara da rastlanmıştır (Gençtürk ve Memiş, 2010; Günbayı ve Toprak, 2010; Şahin, 1999). Diğer bir değişken olan branşa göre iş doyumunda anlamlı farklılığın olmadığı görülmüştür. Alanyazında ise Gençtürk ve Memiş (2010)'in sınıf ve branş öğretmenleriyle yaptığı çalışmada; dışsal iş doyumunu hariç diğer iş doyumlarında sınıf ve diğer branş öğretmenleri arasında anlamlı fark olduğu ortaya çıkmıştır. Sınıf öğretmenleri hem genel hem de içsel iş doyumunu alt boyutunda branş öğretmenlerine göre daha fazla doyum hissetmektedir.

Öğretmenlerin yöneticilerle ilişkilerinde sorun yaşayıp yaşamamalarına ilişkin görüşlerine göre iş doyumunu düzeylerinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Alan yazında bu bulguyu destekler çalışmaya rastlanmamasına karşın Tsigilis, Zachopoulou ve Grammatikopoulos (2006)'un çalışmalarında yöneticiler öğretmenlere daha iyi çalışma şartları sağlarsa öğretmenlerin iş doyumunun artıp, duygusal yıpranmalarının azaltılabileceğini belirtmişlerdir. Bu bağlamda okul olanaklarının sadece öğrenciler için değil aynı zamanda çalışanların performanslarını artırmak için de önemli olduğu sonucuna varmışlardır. Sönmezer (2007)'in yaptığı çalışmada ise yöneticilerle olumlu ilişkinin öğretmenlerin iş doyumunu artırdığını belirtmiştir.

Öğretmenlerin ekonomik durumlarına ilişkin görüşlerine göre iş doyumunu düzeyleri anlamlı farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Şahin ve Dursun (2009) okul öncesi öğretmenleriyle, Baysal (1995)'in lise öğretmenleriyle yaptığı araştırmada benzer sonuçlar elde edilmiştir. Öğretmenlerin aylık net gelir durumuna göre, puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bununla birlikte elde edilen sonuçları desteklemeyen çalışmalar da bulunmaktadır: Gençay (2007)'in, beden eğitimi, Yılmaz (2007)'in ortaöğretim matematik öğretmenleri, Sönmezer (2007)'in ilk ve ortaöğretim öğretmenleri, Özdayı (1990)'nın ortaöğretim öğretmenleriyle yaptığı çalışmada öğretmenlerin aylık gelirleri arttıkça iş doyumlarının arttığı belirtilmektedir. Son olarak, öğretmenlerin öğrenci seviyesine ilişkin görüşlerine göre iş doyumunda anlamlı farklılık görülmediği saptanmıştır.

Sonuç olarak ortaöğretim kurumlarında farklı branşlarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yaptıkları işten aldıkları doyumların demografik değişkenler yanında öğretmen görüşlerine göre değerlendirilen değişkenlerden de etkilendiği ortaya konmuştur. Doyumu etki ettiği düşünülen değişkenler çerçevesinde; öğretmenlerin iş doyumlarını yükseltmek için

çalıştıkları okulların fiziksel koşullarını iyileştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması önerilmektedir. Kalabalık sınıfların öğrencilerin aktif olduğu ve yenilenen ortaöğretim programının amaçları doğrultusunda uygulanabilecek düzeye getirilmesi, laboratuvar, spor alanları, teknoloji sınıfları vb. alanlar ihtiyaçlara göre tekrar düzenlenmesi öğretmenlerin ders araç gereç eksiklikleri belirlenerek giderilmesi gerekmektedir. Bunlara ek olarak, meslektaşlarıyla sorun yaşayan öğretmenlerin genelde iş doyumlarının düşük olduğu belirlenmiştir. Öncelikle okullarda yöneticilerle ve meslektaşlarla yaşanan sorunların nedenleri belirlenerek çözüme yönelik önerilerin geliştirilmesi önemlidir. Ayrıca, kişilerarası ilişkilerin düzenlenmesine katkı sağlayacak insan ilişkileri ve iletişim konularında hizmet içi seminerlere yer verilmesi önerilmektedir. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen değişkenlerden bir diğeri ise öğretmenlere verilen hizmet içi eğitimlerdir. Öğretmen görüşlerine göre hizmet içi eğitimlerin nitel olarak yetersiz olduğu ifade edilmiştir. Bu kapsamda periyodik olarak öğretmenlerin yaşadıkları problemleri ve ihtiyaçları belirleyici çalışmalar yapılmalı ve problemleri giderici ve ihtiyaçları karşılayan hizmet içi eğitimlerin planlanması önerilmektedir. Yenilenen ortaöğretim programına ilişkin öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde programın eğitim sistemimize uygun olmadığını düşünenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur. Uygun olmama nedenlerine ilişkin yeni araştırmaların yapılarak programdaki aksaklıkların giderilmesi için önlemler alınması önerilmektedir. Laboratuvar uygulamalarının önemli olduğu etkinlik temelli kimya/ fizik ve biyoloji ders programı uygulayıcısı olan öğretmenlerin çoğu laboratuvara sahip olmadıklarını ve yeterince malzeme bulamadıklarını dile getirmişlerdir. Bu konuların değerlendirilerek çözümler üretilmesi söz konusu branş öğretmenlerin iş doyumları açısından önemli olduğu görülmektedir.

Bu çalışmanın sınırlılıkları değerlendirildiğinde, öğretmenlerden görüşlerinin yazılı olarak alınması öğretmenleri rahatsız ettiği görülmüştür. Bu konunun dikkate alınarak farklı tekniklerden yararlanılarak verilerin elde edilmesi önerilmektedir. Ayrıca her bir bulgu için derinlemesine incelemelerin yapılarak sorunların kaynakları konusunda detaylı bilgilere ulaşılması önerilmektedir. Öğretmen iş doyumunu ile eğitimin kalitesi arasındaki paralellik değerlendirildiğinde bu konuda atılacak adımların önemli olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adıç, K. ve Baş, T. (2005) *Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması*, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresine Sunulmuş Bildiri, http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=498, Erişim Tarihi:01.12.2008.
- Altınışik, S. (1999). *Eğitimde toplam kalite yönetiminin sağlanmasında okul yöneticilerinin iş doyumunun önemi*. KATÜ Fatih Eğitim Fakültesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü VIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresinde sunulmuş bildiri, Trabzon.
- Avşaroğlu, S., Deniz, E. M., Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış*. Ankara: Feryal Yayınevi.
- Batıgün, A. ve Sahin, N. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17 (1), 32-45.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde tükenmişliğe etki eden faktörler*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Beehr, T.A. & Newman, J.E. (1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness: a facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-699.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: a study employing the experience sampling method. *J Undergrad.Sci*, 3, 147-154.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work. *Labour Economics*, 4, 341-372.
- Çelik, H. (2003). *Fen bilgisi, fizik, kimya, biyoloji öğretmenlerinin iş doyumunu (Kırıkkale İl örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Demato, D & Curcio, C. (2004). Job satisfaction of elementary school counselors. *Professional School Counseling*, 7, 236-246.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenlik istatistiksel analizi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Dolunay, A. (2002). Keçiören Lisesi “Genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu” araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 51-62.

- Fraenkel, J.R., & Wallen, N. E. (2003). *How to design and evaluate research in education*. New York: Mc Graw Hill.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Gençtürk, A., & Memiş, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 9(3), 1037-1054, 2010. <http://ilkogretim-online.org.tr/vol9say3/v9s3m17.pdf> adresinden 20 Mayıs 2011 tarihinde edinilmiştir.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations – Behavior – Structure – Processes*. (10th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Girgin, G. (2009). Öğretmenlerin İş Doyumuna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi, *NEWWSA*, 4(4), 1297- 1307.
- Gödelek, E. (1988). *Üç farkı iş kolunun (tekstil, tekstil boya, çimento) psiko-sosyal stres faktörleri yönünden karşılaştırılması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Gülay, H.E. (2006). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması (Kocaeli İli örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(2).
- Günbayı, İ., & Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9(1), 150-169, 2010. <http://ilkogretim-online.org.tr/vol9say1/v9s1m13.pdf> adresinden 20 Mayıs 2011 tarihinde edinilmiştir.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars İlinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Hackman, J. R., & Oldham G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journey Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Haycock, K. (1998). Good teaching matters: how well-qualified teachers can close the gap. *Thinking K-16*, 3(2), 3-14.
- Haycock, K. (2000). No more settling for less. *Thinking K-16*, 4(1), 3-12.
- Henne, D., & Locke, E. A. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequences? *International Journal of Psychology*, 20, 221-240.

- Hops, J., & Reschly, D. (2002). Regional differences in school psychology practice. *School Psychology Review*, 31,11-30.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (burnout) nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630-640.
- Johnson, S. M., & Birkeland, S. (2003). Pursuing a "Sense of success": New teacher explain their career decisions. *American Educational Research Journal*, 40(3), 581-617.
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kırılmaz Yıldız, A., Çelen, Ü., & Sarp, N. (2003). İlköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu araştırması. *İlköğretim Online*, 2 (1), 2-9. <http://ilkogretim-online.org.tr/vol2say1/v02s01a.pdf>, 20 Mayıs 2011 tarihinde edinilmiştir.
- Koç, Z. (2001). Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 9 (2).
- Kuzgun, Y., Sevim, S.A ve Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2, 14-17.
- Marx, E., & Granger, R.C. (1992). The policy implications of job satisfaction ratings for recruiting and retaining early childhood teachers. *Child and Youth Care Forum*, 21(4), 229-246.
- Mete, C. (2006). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Norton, M. S. (1999). Teacher retention: Reducing costly teacher turnover. *Contemporary Education*, 70(3), 52-55.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Öztürk, A., & Deniz, M.E. (2008). Okul öncesi öğretmenlerin duygusal zeka yetenekleri, iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim-*

- Online*, 7(3), 578-599. <http://ilkogretim-online.org.tr/vol7say3/v7s3m4.pdf> adresinden, 20 Mayıs 2011 tarihinde edinilmiştir.
- Özyürek, A. (2009). Okul öncesi eğitimi öğretmen ve yöneticilerinin iş doyumunu, kişisel özellik ve mesleki algılarının değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 182, 8-21.
- Papin, L. M. (2005). *Teacher retention and satisfaction among inner-city educators*, Unpublished doctoral dissertation, Arizona State University.
- Peck, B. J. (2002). *A high school principal's challenge: toward work environments that enhance new teacher satisfaction and retention*. Unpublished doctoral dissertation, University of Wisconsin at Madison.
- Perie, M., & Baker, D. (1997). *Job satisfaction among america's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation.* Statistical Analysis Report, National Center for Education Statistics, U.S. Dept. of Education, NCES 97-471.
- Polat, G., Topuzoğlu A., Gürbüz K., Hotalak Ö., Kavak H., Emirikçi S. ve Kayış L. (2009). Bilecik İli, Bozüyük İlçesi, lise öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 8(3), 217-222.
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. (1990). *Psychology and industry today*. Macmillan: New York.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Sönmezer, M.G. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı'ndan emeklilik veya istifa nedeniyle özel eğitim kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Sulu, H. (2007). *Resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile denetim odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul Öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 160-174.
- Telef, B.B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi, *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108. <http://ilkogretim-online.org.tr/vol10say1/v10s1m8.pdf> adresinden 19 Mayıs 2011 tarihinde edinilmiştir.

- Tellioğlu, A. (2004). *İstanbul İli Beyoğlu ilçesinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E., & Grammatikopoulos, V. (2006). Job satisfaction and burnout among greek early educators: a comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*, 11(8), 256-261.
- Tümkiye, S. (1999). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve kullandıkları başa çıkma davranışları. *Türk PDR (Psikolojik Danışma ve Rehberlik) Dergisi*, 11, 26-35.
- Uslu, M. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yılmaz, N. (2007). *Orta dereceli okullardaki matematik öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri (Lise ve meslek liselerinin karşılaştırılması, Bağcılar İlçesinde örnek çalışma)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, E., & Izgar, H. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3), 943-951, <http://ilkogretim-online.org.tr/vol8say3/v8s3m23.pdf> adresinden 09 Eylül 2009 tarihinde edinilmiştir.

Extended Abstract

Purpose

The purpose of this study is to examine the job satisfaction levels of teachers in secondary education at different types of schools and in different branches in terms of the renewed secondary school curriculum, university entrance examination system, relations of teachers with managers and co-workers, the type of school they work and its physical conditions, level of students, the on-the-job trainings that they attend to, and demographic characteristics. The study was conducted by using relational scanning method. The universe of the study was provided by 769 teachers employed at secondary schools in the province of Aydın in 2008-2009 academic year. The sample of the study consisted of 526 teachers, 238 of whom were females (44,7%) and 288 of whom were males (54,1%). In the study *Hackman and Oldham Job Satisfaction Scale*, and *personal Information Form*, which was prepared by

the researchers, was employed. Independent sample t test and variance analysis was used. In the conducted analysis, significance level was accepted as 0.05. In the analysis of semi-structured interview questions, codings were employed and matrixes were formed; statements of the teachers related to the indicated codings were written below relevant codes and quantitative data was obtained.

Results

According to results of the research, significant difference was observed at job satisfaction level in terms of age, types of school and its physical conditions, relationship between teachers, renewed secondary school curriculum, university entrance examination system and the on-the-job trainings that they attend to.

Significant difference was detected at job satisfaction according to age. Teachers who are older than 41 years have higher job satisfaction level than teachers who are 20-40 years old. Another finding was that teachers employed at high schools with exam-based enrolment had higher job satisfaction compared to the teachers employed at schools with no selection system at entrance. Also teachers who stated that physical conditions are efficient have higher job satisfaction level. It was detected that those teachers who stated that they had no problems with their co-workers had higher job satisfaction compared to those who had problems. Teachers who stated renewed secondary level curriculum efficient had higher job satisfaction compared to those who stated nonefficient. Teachers who stated university entrance exams are appropriate for education system had higher job satisfaction compared to those who stated nonefficient. Significant difference was also detected at job satisfaction levels of teachers as regards on-the-job training seminars.

As a result of research no significant difference was found out in job-satisfaction levels of teachers in terms of gender, length of service, faculty that teachers graduate from, relations of teachers with managers, economic situations and level of students.

Discussion and Conclusion

There are several factors which determine job satisfaction of teachers. Their economic situation, working conditions, working hours, attitudes and behaviours of managers and personal characteristics can be cited among such factors. According to studies, stress, working conditions, working environments, and school environment are among the important factors which affect internal job satisfaction of teachers.

In an environment of changing education policies, working under negative conditions and tensions causes distortion in the service provided by teachers; on the other hand, it also affects individual health. As a result, the attention, sympathy and idealism of teachers towards students, managers, parents and, in general, their job, decreases; they can develop negative attitudes towards people with whom they interact during their work.

In order to maximize job satisfaction of teachers, the physical conditions of the schools in which they work have to be improved. Overcrowded classes should be diminished to a level where students can be active and purpose of the renewed secondary school curricula could be realized. Such areas as laboratories, sports fields, technology classes etc. should be reorganized according to needs and deficiencies should be completed. The deficiencies of teachers in terms of course materials must be detected and completed. It was found out that teachers who experience problems with managers and co-workers generally had a low level of job satisfaction. First, the causes of problems experienced between co-workers should be determined. Personal development seminars should be provided to teachers and managers. Another factor which affects the job-satisfaction levels of teachers is the on-the-job training seminars provided to teachers. It is recommended that in schools, environments which mean that on-the-job training is a need more than an obligation for teachers should be created and seminars with practice should be offered by experts rather than pure theoretical knowledge.