

RESMÎ VE ÖZEL LİSELERDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI*

Dr. Nurhayat Özdayı**

GİRİŞ

Çağımız hızlı bir teknolojik gelişim içindedir. Bu yüzden gelişmekte olan ülkeler, hem eğitim hizmetlerini geliştirmek, hem de örgütlerde işgüvü planlamasına hızla eğilmek zorundadırlar. Çağdaş yönetim anlayışına göre işgörenlerin başarısı ve verimliliği, iş ortamına bağlı olarak gelişmektedir.

Örgüt üyelerinin kendi yeteneklerini iyi kullanmaları ve kaynaklardan verimli bir şekilde yararlanmalarının etkinlik derecesi, ancak işgörenlerin görevlerini iyi bir şekilde yerine getirmeleriyle mümkündür (Hicks, 1976, s. 34).

Eğitim sistemlerinde sorunların bilimsel yaklaşımlarla çözümlenebilmesi ve yenileşme çabalarının başarıyla sonuçlanabilmesi için öğretmenlik mesleği ile ilgili değerlendirmelerin farklı organizasyon teorilerinin ışığı altında yapılmasında yarar vardır.

Bu yüzden öğretmenlerin tatmin ya da tatminsizliği konusu uzun zamandır araştırmacıların yoğun ilgisini çeken bir alandır. Gerek endüstri, gerekse eğitim alanında yapılan iş tatmini araştırmalarının % 40'dan fazlası öğretmenler ve onların tatminleri ile ilgilidir. Tatmin ya da tatminsizlik konusunda araştırmacılara yol gösteren kaynakların başında Herzberg'in Çift Faktör Teorisi gelmektedir (Sergiovanni, 1976 s. 46-86).

Herzberg'in Çift Faktör Teorisine göre, güdüsel etmenler olarak adlandırılan "başarı, tanınma, ilerleme, gelişme, sorumluluk" ile ilgili faktörler tatmin edicidirler, genellikle işe yöneliktirler ve işin içeriği ile ilgilidirler. Çünkü iş yapma hareketinin kendisi ödüllendiricidir. Bunlar, özellikle yüksek bir güdüleme ve iş doyumunu sağlama yönünde işlemektedir. Ancak bunların yokluğu büyük bir tatminsizlik yaratmaz (Herzberg Mausner Snyderman, 1959 s: 113-117).

* Bu makalenin özeti İst. Özel Kültür Kolejinin düzenlediği Eğitimde Arayışlar 1. Sempozyumu'nda bildiri olarak verilmiştir.

** Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Görevlisi.

Aksine dışsal etmenlerin yokluğu, işgöreni kötümser yapıp doyum-suzluğuna neden olmaktadır ve bunların varlığı güdülememekte, yani işgören sadece bunlara sahip olmakla tatmine ulaşmamaktadır (Eren, 1991 s. 391).

Bu etmenler durum koruyucu, yani, hijyenik faktörlerdir ki, bu faktörler işin dışındaki çevre ile ilgilidir. Kişiye uygun bir uyarım için arzu edilen iş tavrı ve performansı sağlarlar. Bunlar, "denetim, kişilerarası ilişkiler, fiziksel çalışma ortamı, maaş, şirket politikası, yönetsel uygulamalar, statü ve iş güvenliği" ile ilgilidir (Herzberg, Mausnar, Snyderman 1959). Bu suretle hijyenik faktörler genel kaliteyi koruyan, katkıda bulunan destekleyen, fakat kendi kendine direkt olarak güdüleme yapmayan ihtiyaçlardır (Miller, 1974, s.193).

Bütün bu açıklamalardan da anlaşıldığı gibi iş tatmini, işgörenin işten duyduğu tatmin ya da tatminsizlikle ilgili bir kavramdır (Davis, 1984, s. 96). Kişilerin sahip oldukları değerler ve onların yaptıkları işten duydukları haz, kişilerin içinde bulunduğu ortam, iş arkadaşları, denetleyicisi, işteki mevkisi, güvenliği, iş tatminini yaratmaktadır (Tiffin, McCormick, 1968, s. 317-318).

İş tatminsizliği ise, çalışanların beklentilerini bulamamasının yarattığı gerilim, hayal kırıklığı ve hoşnutsuzluk olarak açıklanabilir. İş koşullarının elverişsizliği, ödeme, sosyal ilişkilerin zayıflığı, yönetim ilişkileri gibi pek çok etken iş tatminsizliğine neden olabilir. Bunun sonucunda işgücü devri, devamsızlık, verimde azalma, kalitede bozulma, disiplin sorunları, zamanı kötü kullanma gibi nedenler ortaya çıkabilir (Organ-Hamner, 1982, s. 297-310).

Holland'ın meslek seçimi teorisine göre de mesleki tatmin; denge, başarı ile birlikte bir kişinin karakterine ve çalıştığı çevredeki uyumuna bağlıdır. Holland; "öğretmenler, sosyal, artistik yetenek ve becerilerini planlı olarak yürüten kişilerdir" der. Holland'ın modeline göre "öğretmenler, bir şeyi diğer kişilere açıklamada iyi olmalıdır. Onları yönetmekse organizasyonu iyileştirmek ve kişilerin kendi yollarında ilerlemelerine yardımcı olmaktır. İnsanlarla diyalog kurabilen onları yönetmede yetenekli olan öğretmenler, bu alanda bir yeteneğe sahip olmayan ve başarı gösteremeyen öğretmenlerden daha çok mesleklerinden zevk alırlar (Holland, 1973). Chapman ve Lowtherde, öğretmenlerin tatminini etkileyen faktörleri kısaca şu şekilde sıralamaktadır:

- a) Öğretmenin karakteri,
- b) Öğretmenin mesleki gelişimlerdeki yetenek ve becerileri,
- c) Öğretmenin mesleki başarısının değerlendirilmesindeki kriterler,

- d) Mesleki başarılarının devamı,
- e) Takdir ve ödüller (Chapman, Lowther, 1982, s. 241-247).

Coughlan da öğretmenin iş sırasında moralinin sabit ve göreceli olarak değiştiğini belirterek, buna ilişkin 13 faktör saymıştır. Bu faktörler öğretmenin çalışma ortamını algılaması ve çevrenin olumlu duygular uyandıran etkilerinin ne kadar önemli olduğunu göstermesi bakımından ilginçtir (Coughlan, 1970, s. 221-234).

Özetle, öğretmenin mesleki tatmini ve gerilimine yol açan durumlar, öğretmenin kendisi hakkındaki genel görüşleri (içsel motivasyon) ve bu görüşlerin öğretmenlerin çevresindeki kişiler tarafından (dış etkenler) nasıl değerlendirildiğine bağlıdır. Genelde tatminsizlik dış etkenlere bağlanırken, tatmin daha çok iç etkenlere bağlanmaktadır (Smilansky, 1984, s. 84-92).

Amaç

Eğitim hizmetlerinde en önemli görevi yürütmekte olan öğretmenlerin tatmin ya da tatminsizlik unsurlarının belirlenmesi, eğitimin genel kalitesi yönünden önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı, resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin tatmin faktörlerinin karşılaştırılması ve tatminsizlik yaratan faktörlerin giderilmesi için gerekli çabaların harcanmasına yöneliktir. Zira günümüzde bu tip araştırmalara büyük ihtiyaç vardır. Ancak eğitim programlarının istenilen amaç doğrultusunda uygulanabilmesi öğretmenin genel kalitesiyle ve onların mesleki tatminleriyle mümkündür. Bu amaçla araştırmada cevaplandırılmaya çalışılan sorular şunlardır: Resmi ve Özel Liselerde çalışan öğretmenlerin;

- 1- Genelinde iş tatmini sağlayan faktörler nelerdir?
- 2- Bu iş tatmini faktörleri alt gruplara göre farklılık göstermekte midir?
- 3- Alt gruplara göre iş tatmini düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
- 4- Genel iş tatmini faktörlerinin; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş, mesleki deneyim ve gelir durumu arasında anlamlı görülen ilişkiler nelerdir?
- 5- Genel iş tatmini düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş, mesleki deneyim ve gelir durumlarına göre karşılaştırıldığında farklılık göstermekte midir?

Önem

Tüm dünyada eğitimin kalkınmak için ön şart olduğu inancına varılmıştır. Kalkınma, toplumun eğitim seviyesinin yükselmesine bağlıdır. Bunun gerçekleşmesi ancak öğretmenlerin eğitimcilik görevlerini isteyerek ve severek yerine getirmeleriyle mümkündür.

Öğretmenlerin işlerinden duydukları tatmin düzeyi yükselirse eğitim hizmetlerinin yaşaması ve gelişmesi sağlanabilir. Bu çalışmaların bir yararı da öğretmenlerin yönetim ile iletişimin sağlanması açısından dır. Ayrıca eğitim ihtiyaçlarının saptanması için de yararlıdır.

Varsayımlar

Araştırmanın temel varsayımları şunlardır:

- 1- Araştırmada uygulanan iş tatmini ölçeği geçerli ve güvenilir dır.
- 2- Anket formu, istekli olan öğretmenlere doldurtulmuştur.
- 3- Alınan örneklem grubu, bütünü temsil edici özelliğindedir.
- 4- Kullanılan istatistiksel teknikler amacımıza uygundur.
- 5- Öğretmenlerin okul, sayı ve branş durumları ile ilgili bilgiler İstanbul İli Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Şubesinden alınmıştır.

Sınırlamalar

1- Bu araştırma, 1987-88 Öğretim Yılında İstanbul İli sınırları içinde bulunan resmi liselerde çalışan 804, özel liselerde çalışan 330 olmak üzere toplam 1134 kişi üzerinde yapılmıştır.

2- Araştırma bulguları öğretmenlerin ankete verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

3- Araştırmada verilerin çözümlenmesinde kıstas olarak alınan bağımsız değişkenler şunlardır: Cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş durumu, mesleki deneyim ve gelir durumudur.

YÖNTEM

Bu araştırmaya katılan denekler, tesadüfi örneklem metodu ile seçilmiştir. Örneklem olarak alınan okulların seçiminde sosyal, kültürel ve ekonomik özellikler gözönünde bulundurulmuştur. İstanbul İlinde 104 resmî liseden 56 lise ve burada görev yapan toplam 5235 öğretmenden 804 öğretmen, yine 35 özel liseden 25 lise ve burada görev yapan toplam 1529 öğretmenden 330 öğretmen araştırmaya katılmıştır (1987 istatistiklerine göre).

Buna göre resmî liselerde çalışanlar ana kütlenin %15.4'ünü, özel

liselerde çalışanlar ana kütlenin %21.6'sını oluşturmaktadır.

Araştırmada, resmî liselerde kadınlar (415 kişi) ana kütlenin %16.4'ünü, erkekler de (389 kişi) %14.4'ünü; özel liselerde ise kadınlar (213 kişi) %22.7'sini, erkekler de (112 kişi) %20.7'sini oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada iki tip Bilgi Toplama Formu kullanılmıştır.

1- Kişisel Bilgiler İle İlgili Soruları İçeren Anket: Bu kısım kişisel ve mesleki bilgileri içeren soruları kapsamaktadır.

2- Minnesota İş Tatmini Ölçeği: İş tatmini belirleyicisi olarak kullanılmıştır.

Minnesota Tatmin Ölçeğinin Kısa Formu, R.V. Dawis, D.J. Weiss, G.W. England, L.H. Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. Bu kişiler, Minnesota Tatmin Ölçeğinin uzun formundaki iç ve dış tatmin faktörleri ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 maddelik bir ölçek haline getirmişlerdir. Bu ölçek bütün dünyada pekçok endüstri kuruluşlarında ve öğretmenler üzerinde uygulanmaktadır.

Türkiye'de de ilk defa Hacettepe Üniversitesi'nden Türkçeye uyarlama çalışması yapılmış, Boğaziçi Üniversitesinden Aslı Baycan yüksek lisans tezinde kullanmıştır. Yine İstanbul Üniversitesinden Nursel Telman da Minnesota Tatmin Ölçeğinin uzun formu üzerinde çalışmış ve doktora tezinde kullanmıştır.

Bu ölçekte *iç faktörler* olarak; "Faaliyet, serbestlik, değişiklik, ahlaki değer, kendi kendine birşeyler yapabilme, otorite, yeteneklerini kullanma, sorumluluk, yaratıcılık, başarı ve tanınma" yer almıştır.

Dış faktörler olarak da; "ilerleme, şirket politikası, çalışma arkadaşları, çalışma şartları, ücret, yönetici-insan ilişkileri, yönetici-tekniik ilişkiler, statü ve güvenceli gelecek" yer almıştır.

Bu ölçekte tatmin değişkenlerinin karşılığı olarak Likert tipinde geliştirilmiş, 1'den 5'e kadar puan değeri olan "Hiç memnun değil, memnun değil, kararsız, memnun, çok memnun" ifadeleri bulunan değerler yer almıştır.

Ölçeğin Geçerlik ve Güvenirliği

Geçerlik, bir ölçme aracının ölçmeği amaçladığı özelliği başka herhangi bir özellekle karıştırmadan doğru olarak özçebilme özelliğidir (Tekin, 1979, s. 42). Bu ölçme aracı da dünyada en fazla kullanılan ve geçerliği olan bir araçtır.

Aracın Türkiye'deki güvenilirliği tarafımdan Cronbach'ın Alfa Modeli ile test edilmiş olup aracın güvenilirlik katsayısı $r=0.86$ bulunmuştur. Görüldüğü gibi ölçek, yüksek bir güvenilirliğe sahiptir.

Kullanılan Belli Başlı İstatistiksel Teknikler

Araştırmanın verileri SPSS paket programı ile İstanbul Üniversitesi Haydar Furgaç Bilgi İşlem Merkezi'nde değerlendirilmiştir. Belli başlı istatistiksel analizler olarak faktör analizi, t testi ve ki-kare testi kullanılmıştır.

BULGULAR VE YORUMLAR

İş tatminine yönelik araştırma bulguları iki kısımda incelenmektedir.

- 1- Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular,
- 2- İş Tatmini Faktörlerine İlişkin Bulgular.

1- Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular

Cinsiyete göre; resmî liselerde çalışanların %51.6'sı kadın, %48.4'ü erkektir. Özel liselerde ise %66'sı kadın, %34'ü erkektir. görüldüğü gibi özel liselerde kadınların oranı daha fazladır.

Medenî duruma göre; Evliler iki grupta da fazladır (R. L. %84.4, Ö. L. %60.9).

Yaş durumuna göre; Resmi liselerde en fazla 31-40 yaş (%51.6), 41 yaş ve üzerindeki (%27.5) görülmektedir. Özel liselerde ise bütün yaş gruplarında aynı oranlarda bir dağılım görülmektedir. En fazla dağılım 31-40 yaş (%29.4) ile 41 yaş ve üzerindeki (%27.6).

Eğitim durumuna göre; Resmi liselerde yüksekokul mezunları %47.8, üniversite mezunları %57.2 oranındadırlar. Özel liselerde de yüksekokul mezunları %27.9, üniversite mezunları %72.1'dir. Görüldüğü gibi özel liselerde üniversite mezunları çoğunluktadır.

Branş durumuna göre; İki grupta da en fazla sosyal bilgiler öğretmenleri (R. L. %37.7, Ö. L. %36.4), resmi liselerde Fen Bilgisi öğretmenleri %32, özel liselerde de yabancı dil öğretmenleri (%26.4) çoğunluktadır.

Meslekî deneyime göre; Resmi liselerde en fazla 11-20 yıl çalışanlar (%45.1), en az 1-5 yıl çalışanlar (%18.7), özel liselerde de en fazla 1-5 yıl çalışanlar (%48.5), en az 11-20 yıl çalışanlar (%18.2) mevcuttur.

Gelir durumuna göre; 1987 maaşlarına göre resmi liselerde çalışanların %86.7'si 200 bin liranın altında maaş alırken, özel liselerde 200 binin altında maaş alanlar %32.1'dir. Resmi liselerde 201-300 bin lira maaş alanlar %12.8 iken, özel Liselerde %43.6'dır.

2- İş Tatmini Faktörlerine İlişkin Bulgular

Bu kısımda araştırmanın amaç kısmında belirtilen problemlere uygun olarak bir ve iki numaralı sorulara cevap aramak için faktör analizi yapılmıştır. Bilindiği gibi faktör analizi, değişkenlerin birbiri ile ilişkileri açısından, değişkenlerin özünden ve değerinden birşey kaybetmeden bir grup altında toplanması yönünden önem taşımaktadır. Bu yönden öncelikle 1134 kişiye faktör analizi uygulanmış, bütün öğretmenlerin genel tatmin faktörleri araştırılmış ve sonra ayrı ayrı resmi ve özel lise olarak gruplara göre gruplar arasında tatmin yönünden farklılık olup olmadığı tespit edilmiştir. Genel dağılımda faktörler beş grup altında toplanmış ve 16 değişken faktörlerde yer almıştır.

Tablo 1'de tüm öğretmenlere uygulanan faktör analizi, Tablo 2 ve 3'te de gruplara ayrı ayrı uygulanan faktör analizleri sonuçları verilmiştir.

Tablo 1. Resmî ve Özel Liselerde Çalışan Tüm Öğretmenlerin İş Tatmini Faktörlerini Gösteren Dağılım

Faktör No	Faktörler	Değişken No	Değişkenler	\bar{x}	S.S.	Korelas. Katsay.
1	Otorite	10	Başkalarını yönetme	4.14	0.83	0.74673
		11	Yeteneklerini kullanma	3.87	1.00	0.58605
		9	Sosyal yardım	4.24	0.80	0.57353
2	Mesleki Güvence	8	Güvenli gelecek	2.67	1.25	0.63328
		13	Ücret	1.91	1.07	0.51239
		14	Terfi	2.90	1.11	0.42371
		4	Statü	3.47	1.25	0.41327
3	Yönetim	6	Yön.-teknik işler	3.25	1.02	0.69080
		5	Yön.-insan ilişk.	3.38	1.08	0.66335
		19	Takdir	3.08	1.17	0.39214
		12	Yönetim politikası	3.29	1.12	0.36029
4	Yaratıcılık	16	Yaratıcılık	3.59	1.10	0.72711
		15	Sorumluluk	3.34	1.14	0.58224
5	Serbestlik	2	Serbestlik	3.88	0.84	0.49661
		1	Faaliyet	3.25	1.07	0.41967
		3	Değişiklik	3.78	0.93	0.36207

Tablo 2. Resmî Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Faktörlerini Gösteren Dağılım

Faktör No	Faktörler	Değişken No	Değişkenler	\bar{x}	S.S.	Korelas. Katsay.
1	Mesleki Güvence	8	Güvenli gelecek	2.55	1.26	0.70585
		13	Ödeme	1.57	0.83	0.49640
		14	Terfi	2.87	1.14	0.42271
2	Otorite	10	Otorite	4.04	0.87	0.72267
		9	Sosyal yardım	4.15	0.84	0.59166
		11	Yetenek	3.74	1.04	0.52560
3	Yönetim	5	Yön.-insan ilişk.	3.32	0.01	0.68643
		6	Yön.-teknik	3.17	1.08	0.65851
		19	Takdir	2.92	1.19	0.39654
		18	İşbirliği	3.64	1.02	0.36445
4	Sorumluluk	15	Sorumluluk	3.24	1.16	0.65122
		16	Yaratıcılık	3.49	1.13	0.62138
5	Serbestlik	2	Serbestlik	3.81	0.87	0.47857
		3	Değişiklik	3.71	0.94	0.46980
		1	Faaliyet	3.17	1.07	0.39306

Tablo 3. Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Faktörlerini Gösteren Dağılım

Faktör No	Faktörler	Değişken No	Değişkenler	\bar{x}	S.S.	Korelas. Katsay.
1	Serbestlik	2	Serbestlik	4.06	0.74	0.808671
		20	Başarı	4.01	0.83	0.50260
		1	Faaliyet	3.43	1.06	0.35281
2	Yönetim	5	Yön.-insan ilişk.	3.53	1.09	0.72613
		6	Yön.-teknik	3.43	1.03	0.63078
		19	Takdir	3.46	1.01	0.47483
3	Otorite	10	Otorite	4.39	0.68	0.74228
		11	Yetenek	4.17	0.84	0.57046
		9	Sosyal yardım	4.44	0.66	0.47029
4	Sorumluluk	15	Sorumluluk	3.84	0.98	0.78704
		16	Yaratıcılık	3.59	1.03	0.51554
5	Mesleki Güvence	13	Ödeme	2.74	1.15	0.59793
		14	Terfi	2.97	1.04	0.46513
		8	Güvenli gelecek	2.97	1.19	0.41319
		17	Çalışma şartları	3.53	1.06	0.36011

Tablo 1'de görüldüğü gibi genel olarak öğretmenlerin tatmin faktörleri sırası ile "otorite, meslekî güvence, yönetim, yaratıcılık ve serbestlik" ile ilgilidir. Bu faktörler ayrıca bağımsız değişkenlerle ilişkileri yönünden incelenecektir. Burada tatminle en kuvvetli korelasyon otorite ve yaratıcılıkla ilgilidir. Meslekî güvence ile ilgili faktör ise tatminsizlik yaratan bir faktördür.

Tablo 2 ve 3'te görülen tatmin faktörleri ise, iki grupta da farklılık göstermemekle beraber sıra itibariyle değişiklik göstermektedir. Resmî liseerde "mesleki güvence" birinci sırada bir faktörken, özel liselerde "serbestlik" faktörü ilk sırada yer almıştır.

İki grupta da "otorite, serbestlik ve sorumluluk" faktörleri yüksek bir tatmini ifade etmektedir. Yani mesleğin öğrencileri yönlendirmek için fırsat vermesi, kişilere kendi fikir ve kanaatlerini kullanma fırsatı vermesi ve bağımsız çalışma imkânı vermesi yönünden bu faktörler, en fazla tatmin duyulan faktörlerdir.

Tatminsizlik duyulan faktör de, "mesleki güvence" ile ilgilidir. Bu faktörde yer alan, "garantili gelecek, maaş, terfi imkânı" durumlarından öğretmenler memnun değildir.

Yönetim faktörlerinde ise "Yönetici-insan ilişkileri, yönetim-teknik işler, takdir edime" durumlarından öğretmenler orta boyutta bir tatmin duymaktadırlar.

Sergiovanni (1967) ve Holdaway'in (1978) yaptıkları araştırmalarda da tatminin başarı, tanınma, meslek hayatına alışma ve teşvik ile yüksek derecede ilişkili olduğu, tatminsizlik faktörlerinin ise, daha çok toplumun mesleğe bakış açısı, maaş ve terfi durumları, karar mekânizması ile ilgili olduğu görülmüştür (Sergiovanni, 1967, s.46-82, Holdaway 1978, s.30-47).

Ayrıca amaç kısmında belirttiğimiz 3. probleme ilişkin olarak iki grupta tatmin değişkenleri arasında fark olup olmadığı t- testi ile araştırılmıştır (Tablo; 4). İki grup arasında bütün değişkenlerde anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. ($p < .01$). Yalnız anlamlı görülmeyen değişken terfi ile ilgilidir ($t = -1.44$).

İki grupta en fazla tatmin duyulan değişkenler de, sırasıyla "başkaları için birşey yapabilme, kişileri yönlendirme fırsatı, bağımsız çalışma ve yeteneklerini kullanma" ile ilgilidir.

En az tatmin duyulan değişkenler de, her iki grupta "maaşların azlığı, mesleki güvence eksikliği ve terfi" ile ilgilidir.

Tablo 4. Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin t Testi Sonuçlarına Göre İş Tatmini Değişkenlerini ve Sıralarını Gösteren Dağılım

Resmî = 804 kişi

Özel = 330 kişi

No	Değişkenler	R.L. Sıra No	Ö.L. Sıra No	R.L. \bar{x}	Ö.L. \bar{x}	R.L. S.S.	Ö.L. S.S.	t değeri
1	Faaliyet	14,5	16,5	3,17	3,43	1,07	1,05	-3,83*
2	Serbestlik	3	4	3,81	4,06	0,87	0,74	-4,82*
3	Değişiklik	6,5	7	3,71	3,94	0,94	0,89	-3,96*
4	Statü	11	9	3,31	3,85	1,18	0,99	-7,74*
5	Yönetici-insan ilişk.	10	13,5	3,32	3,52	1,07	1,10	-2,80*
6	Yönetici-teknik ilişk.	4,5	16,5	3,17	3,43	1,01	1,04	-3,82*
7	Vicdan	6,5	8	3,71	3,90	1,02	0,92	-2,99*
8	Güven	19	18,5	2,55	2,97	1,26	1,19	-5,31*
9	Sosyal yardım	1	1	4,15	4,44	0,84	0,66	-5,47*
10	Otorite	2	2	4,05	4,38	0,87	0,68	-6,89*
11	Yetenek	5	3	3,75	4,16	1,04	0,84	-7,06*
12	Yönetim politikası	13	12	3,18	3,57	1,13	1,06	-5,47*
13	Maaş	20	20	1,57	2,74	0,82	1,15	-16,80*
14	Terfi	18	18,5	2,87	2,97	1,14	1,04	-1,44
15	Sorumluluk	12	11	3,24	3,58	1,17	1,02	-4,81*
16	Yaratıcılık	9	10	3,50	3,83	1,13	0,98	-4,91*
17	Çalışma Şartları	16	13,5	3,02	3,52	1,26	1,06	-6,76*
18	İşbirliği	8	6	3,64	3,97	1,02	0,90	-5,41*
19	Takdir	17	15	2,93	3,44	1,19	1,01	-7,39*
20	Başarı	4	5	3,77	4,00	0,88	0,84	-4,06*

*p<.01

Diğer problem alanı ise iş tatmini faktörlerinin bağımsız değişkenlerle (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, branş ve mesleki deneyim ve gelir durumu) aralarında anlamlı ilişkilerin olup olmadığının araştırılmasına yöneliktir. Bu ilişkiler ki-kare sonuçlarına göre (p<.05 anlamlılık düzeyinde) belirlenmiştir.

I. Tatmin Faktörü "Otorite" ile ilgili Bulgular: Bu faktörde yer alan "kişileri yönlendirme, kendi yeteneklerini kullanma ve başkaları için birşeyler yapabilme" açısından öğretmenler yüksek bir tatmin duymaktadırlar (R. L. %72, Ö. I. %94).

Cooper (1983) Brophy ve Rohrkemper (1981), yaptıkları araştırmalarda öğretmenin kendine olan saygısının sınıfı kontrol etmesiyle yakın ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir (Ames and Ames 1984 s. 535-556).

Kendi yeteneklerini kullanmaları açısından özel liselerde 31-40 yaşındakilerin tatmin oranı çok yüksektir (%91).

Başkaları için birşeyler yapabilme açısından resmi liselerde cinsiyete göre kadınlar (%82), medeni duruma göre evliler (%90), yaşa göre 41 yaş ve üzerindekiiler (%91) daha tatminkârdır. Özel liselerde branş durumuna göre de en fazla sosyal bilgiler ve yabancı dil öğretmenleri (%90) tatminkârdır.

II. Tatmin faktörü "Güvenli Gelecek" ile ilgili Bulgular: "Mesleğin güvenli gelecek sağlaması, maaş ve terfi" durumlarında iki grupta tatmin düşüktür. Bilhassa maaş ve ücret yönünden resmi liselerde genel tatmin oranı %5.5, özel liselerde %33'tür.

Mesleğin güvenli gelecek sağlaması yönünden özel liselerde yabancı dil öğretmenleri biraz daha tatminkârdır (%48). Bu da onların özel ders, vermeleriyle bağlantılı olabilir.

Meslekî deneyime göre de, Resmî liselerde 21 yıl ve üzerinde çalışanlarda tatmin oranı yine düşüktür (%33).

Maaş ve ücret yönünden de en tatminsiz grup resmi liselerde mesleki deneyimi 11-20 yıl arasında olanlardır (%3.3).

Terfi durumuna göre de özel liselerde bekârlar (%33), mesleki deneyime göre, mesleğin ilk yılları (%36) en tatminsiz yıllardır.

III. Tatmin Faktörü "Yönetim Teknik İşler" ile ilgili Bulgular: "Yöneticinin karar verme yeteneği, kişileri yönetmesi, takdir edilme, mesleki kararların uygulanması" açısından iki grupta da orta seviyede bir tatmin söz konusudur. Resmi liselerde tatmin daha azdır (R.L. % 42, Ö. L. %66).

Yöneticinin yönetim anlayışı yönünden özel liselerde 21 yıl ve üzerinde çalışanlarda tatmin fazladır (%73).

Takdir edilme açısından da resmi liselerde kadınlar erkeklere göre biraz daha tatminkârdır (%48).

IV. Tatmin Faktörü "Yaratıcılık" ile ilgili Bulgular: "Kişilerin kendi yöntemlerini kullanmaları ve kendi kararlarını uygulamaları" açısından resmi liselerde orta boyutta (%55), özel liselerde daha yüksek

(%77) bir tatmin sözkonusudur.

Kişilerin kendi yöntemlerini kullanmaları açısından resmi liselerde kadınların %71.1'i branş durumuna göre de en fazla özel liselerde beden eğitimi ve güzel sanatlar öğretmenleri (%91) tatminkârdır.

V. Tatmin faktörü "Serbestlik" İli İlgili Bulgular: "Bağımsız çalışma ve değişik şeyler yapabilme" açısından tatmin yüksektir. Yalnız "mesleğin kişileri her an meşgul etmesi" açısından iki grupta da orta düzeyde bir tatmin mevcuttur (R. L. % 53, Ö. L. %61).

"Bağımsız çalışma" durumundan resmi liselerde kadınlar daha memnundur (%87), özel liselerde evliler daha memnundur (%63). Yaş durumuna göre de 20-25 yaş grubundakilerde tatmin düşüktür (%45).

Meslekî deneyime göre resmi liselerde en fazla tatmin 21 yıl ve üzerinde çalışanlarda görülmektedir (%60).

Değişik şeyler yapabilme açısından yine Resmî liselerde kadınlar daha tatminkârdır. (%77).

Son problem alanına göre de, Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin tümünün genel tatmin durumları cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş durumu, mesleki deneyim, gelir durumu açısından karşılaştırılarak ortalamalarda farklılık olup olmadığına bakılmıştır.

Cinsiyete göre; kadınlarda tatmin ortalaması (\bar{x} =3.78) erkeklere göre (\bar{x} =3.49) daha yüksektir.

Medeni duruma göre; evlilerde tatmin ortalaması \bar{x} =3.51, bekârlarda \bar{x} =2.80'dir.

Meslekî deneyime göre; en fazla tatmin, 1-5 çalışanlar ile 21 yıl ve üzerinde çalışanlardadır (\bar{x} = 3.44).

Yaş durumlarına göre; en fazla tatmin 20-25 yaş ile 41 yaş ve üzerinde olanlarda (\bar{x} =3.52), en az tatmin de 31-40 yaş arasındakilerdedir. (\bar{x} =3.03).

Eğitim durumuna göre; En fazla tatmin üniversite mezunlarındadır (231=3.35). Yüksekokul mezunlarında ise tatmin ortalaması \bar{x} =2.78'dir.

Branş durumuna göre; En fazla tatmin yabancı dil öğretmenlerinde (\bar{x} =3.37), en az tatmin fen bilgisi ve felsefe grubu öğretmenlerindedir (\bar{x} =3.44).

Gelir durumuna göre; Geneide en tatmin olan grup maaşı en yüksek olan gruptur (\bar{x} =3.75). en az tatmin olanlar ise maaşı en düşük olanlardır (\bar{x} =3.49).

Sonuç olarak iki grupta genel tatmin ortalamaları araştırıldığında (Resmî liselerde tatmin ortalaması (\bar{x} =3.35, S.S.: 0.54) özel liselerde (\bar{x} =3.72, S.S.: 0.50 S.d= 1132, t= -10.86')dır. $p<.01$ düzeyinde gruplar arasında tatmin yönünden bir farklılık görülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yukarıdaki özetlediğimiz bulgulara göre şu sonuçlar çıkarılmıştır:

1-Öğretmenlik mesleği genel olarak tercih edilen ve tatmin duyulan meslektir.

2- Öğretmenlerin bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 yıl arasında değişmektedir. Bilhassa özel liseler daha düşük ücret vermek için yeni mezunları çalıştırmayı yeğlemektedir. Aynı zamanda özel liselerde işgücü devri çok fazladır. Bu durum öğretmenin başarısını düşürücü bir etkendir. Bu yönden işgücü devrinin azaltılması ve daha tatmin edici imkânların sağlanmasında yarar vardır.

3- Öğretmenlerin aylık gelir durumları çok düşüktür.

4- Resmî ve özel liselerde çalışanların tatmin oldukları faktörler genel olarak aynıdır. Bunlar mesleğin içsel yapısı, yani "otorite, sosyal yardım, sorumluluk ve serbestlik" faktörleriyle ilgilidir. Tatminsizlik yaratan faktörler de mesleğin dışsal yapısı ile ilgili olan "mesleki güvence, maaş ve kısmen yönetim işleri" ile ilgilidir.

5- Her iki grubun iş tatmini düzeyi farklıdır. Resmî liselerde tatmin düzeyi düşük, özel liselerde yüksektir.

6- Öğretmenlerin tatmin durumları bağımsız değişkenlere göre karşılaştırıldığında; cinsiyete göre kadınlar, medeni duruma göre evliler, eğitim durumuna göre üniversite mezunları, yaşa göre 41 yaş ve üzerindekiiler, mesleki deneyime göre mesleğin ilk yılları, branşa göre yabancı dil öğretmenleri ve geliri yüksek olanlar, en fazla tatmin olan gruplardır.

Bu yüzden eğitim sisteminin her kademesinde eğitim ve öğretimin yeniden düzenlenmesi ve geliştirilmesine yönelik yapılan bir dizi tedbirlerin yanında öğretmenlerin huzurla çalışabileceği bir ortama ve refah seviyesine kavuşturulmaları gerekmektedir.

Gelecek neslin daha iyi eğiticiler elinde yetişmeleri isteniyorsa öncelikle öğretmenlerin kalite yönünden belli bir seviyeye getirilmesi gerekmektedir. Bu da öğretmenlerin hizmet-içi eğitim programlarına

ağırlık verilmesiyle mümkün olabilir.

Öğretmenlerin en büyük sıkıntısı özlük hakları ile ilgilidir. Geleceklerinden daha emin olabilmeleri için öğretmenlerin maddi imkânlarının geliştirilmesi gerekmektedir.

Terfi sistemi de yeniden ele alınıp düzenlenmeli, bilhassa özel liselerde çalışanlara yeni güvenceler verilmelidir.

Öğretmenlerin zaman zaman yöneticiler ile ilgili problemleri vardır. Bu problemler yöneticinin eğitim ve yönetim anlayışı, kişisel ilişkiler, karar verme ve kararların uygulanması ile ilgilidir. Bunun için okullardaki yönetim kadrolarının daha nitelikli öğretmenlerden oluşturulması ve mesleki deneyime dikkat edilmesi gerekir. Ayrıca öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, mesleki deneyim, branş ve gelir durumu farklılıkları tatmin oranlarında da farklılıklar oluşturmaktadır.

Branş durumuna göre, en fazla tatmin olan grup yabancı dil öğretmenleridir. Diğer branşların tatminsizlik nedenleri ayrıca araştırılmalıdır.

Öğretmenler genel olarak kendilerini yeterli ve yetenekli hissettiklerini belirtmektedirler. Okullarda başarı oranlarının düşüklüğü gözönüne alınırsa bu durum tekrar incelenmelidir.

Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin maddi durumları ve çalışma ortamı hiç olmazsa özel liselerde çalışan öğretmenlerin seviyesine getirilebilirse tatminsizlik geniş ölçüde azaltılmış olacaktır.

Ayrıca öğretmenlerin öğrencileriyle daha sağlıklı iletişim kurabilmesi için öğretmen yetiştiren kurumlara da önem vermek, kalitesini yükseltmek gerekmektedir. Öğretmen adaylarına yalnızca kendi yeteneklerine güvenmeleri doğrultusunda değil, ayrıca öğretmenliğin beraberinde getirdiği baskı ve gerilimi kabullenip benimsemeye yetecek güvenin kazandırılması doğrultusunda yardımcı olunmalıdır.

İş tatmininin belirleyicisi olarak belirttiğimiz hususlar arasında okullarda, işgücü devri, devam, verimlilik, teftiş raporları, kâr-zıyan hesapları, şikâyetler, eğitim raporları, sağlık kayıtları, öğrenci başarı durumları ile ilgili kayıtlar yöneticiler tarafından muntazam bir şekilde tutularak izlenmelidir. Bu taramalar önemli bir teşhis niteliğindedir ve işgören-yönetici ilişkilerinin yeniden düzenlenmesinde, yeni politika ve hedeflerin planlanmasında yararlı olmaktadır.

Bu yüzden, öğretmenlere yönelik araştırma ve değerlendirme çalışmaları sık sık yapılmalı, tartışmalı ve bu araştırmaları Millî Eğitim Bakanlığı teşvik etmeli, maddî destek de sağlamalıdır.

KAYNAKLAR

- Ames, Carole & Russel Ames. "System of Student and Teacher Motivation: Toward a Qualitative Definition". *Journal of Educational Psychology*, Vol. 76, No. 4, 1984.
- Chapman, David. & Malcolm A. Lowther. "Teachers' Satisfaction with Teaching". *Journal of Educational Research*. Vol. 75, 4, 1972.
- Coughlan, R.J. "Dimensions of Teacher's Morale". *American Educational Research Journal*, 7, 1970.
- Davis, Keith. *İşletmelerde İnsan Davranışı*. Çev: Kemal Tosun Başkanlığında Bir Ekip. İst. İstanbul Üniversitesi Yay. No: 3028, 1984.
- Dawis R. V & D. J. Weiss & G. W. England & L. H. Lofquist. *Manuel For the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation XXII) Minneapolis: University of Minnesota. Industrial Relations Center, Word Adjustment Project. 1967.
- Eren, Erol. *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul. İ.Ü. İşletme Fak. Yay. No: 236, 1991.
- Herzberg, Frederic & Bernard Mausner & Barbara Bloch Snyderman. *Motivation to Work*. (2.ed)) New York. John Wiley and Jons. Inc. 1959.
- Hick, Herbert G. *Örgütlerin Yönetimi. Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından*. Çev: Osman Tekok ve Değerleri. Ank. A.İ.T.İ.A. Yay. 1976.
- Holdaway, Edward. "Facet of Owerall Satisfaction of Teachers". *Educational Administration Quarterly*. Vol. 14, No. 1 Winter 1978.
- Holland, J.; *Making Vocational Choices: A theory of Careers*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1973.
- Korman, Abraham. *Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji*. Çev. İlhan Akhun, Cevat Alkan. ank. M.E.B. Yay. 1978.
- Miller, Donald B. *Personnel Vitality*. Addison Wesley Publishing Comp. 1974, s. 193.
- Organ, Dennis W. & W. Clay Hamner, *Organizational Behavior An Applied Psychological Approach*. Texas: Business Publication, 1982.
- Sergiovanni, Thomas S. "Factors Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers". *The Journal of Educational Administration*. Vol. 5, 1967.
- Smilansky, J. "External and Internal Correlates of Teachers' Satisfaction and Willingness to Report Stress". *British Journal of Educational Psychology*. 54, 1984.
- Tekin, Halil. *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Ank. 1979
- Tiffin, Joseph & Ernest McCormick. *Industrial Psychology*. (4. Ed.) Englewood Cliffs. NewJersey: Prentice Hall Inc., 1968.