

İSTANBUL İLİNDE GÖREV YAPAN KAMU VE ÖZEL İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Mustafa Anıl ÇITAK¹, Yasemin KOLDERE², Sinan ÜNSAR³, Gözde ERGİN⁴

Özet

Son yıllarda yapılan iş tatmini araştırmalarının sayısında artış gözlenirse de eğitimin temel taşları olan öğretmenlerin işlerinden aldıkları tatmin düzeylerini belirleyen araştırmaların sayısı çok fazla değildir. Çalışmanın temel inceleme alanı İstanbul ili dahilinde kamu ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi, elde edilen bu düzeylerin ve alt düzeylerin karşılaştırılması, farklılar varsa nedenlerinin ortaya koyulması ve alt düzeylerin istatistiki olarak ele alınmasıdır.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, İş Tatminsizliği, Motivasyon, Öğretmen, Eğitim.

Abstract

Even though it has been observed that the number of researches relating to job satisfaction made recently has increased, the number of researches which determine the satisfaction level that the teachers who are the milestones of education feel for their work is very few. The main survey field of the work can be summarized as measuring of the job satisfaction level of the teachers who work at public and private elementary schools within İstanbul, comparing the levels obtained and presenting the reasons if any, also statistically analyzing the minor factors of job satisfaction concept.

Key Words: Job Satisfaction, Job Dissatisfaction, Motivation, Teacher, Education

¹ Trakya Üniversitesi, S.B.E. İşletme ABD Yüksek Lisans Mezunu

² Arş.Gör.Dr., Trakya Üniversitesi, İ.İ.B.F. Ekonometri Bölümü

³ Yrd.Doç.Dr., Trakya Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü

⁴ Arş.Gör., Trakya Üniversitesi, İ.İ.B.F. Ekonometri Bölümü

1. GİRİŞ

İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte geçirmektedirler. Bu bağlamda yalnızca ekonomik durumunu değil, psikolojik durumunu da yakından etkileyen işinden beklentilerini elde eden insan daha mutlu olabilmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:6). Üretim girdilerinin temel faktörlerinden biri olan emeğin kaliteli ve verimli olması için bu girdinin nitelikli olması gerekmektedir. Böylece iktisatta ve işletmelerde temel girdilerden biri olan insan gücünün kaliteli yetiştirilmesinde öğretmenler ve yöneticilerin rollerinin önemi yadsınamaz. Bu yetiştiricilerin işlerindeki tatmin ve tatminsizlik işlerindeki verimliliklerini etkilemektedir. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin tatmin düzeylerinin belirlenmesi önem arz etmektedir. İstanbul ilinde çalışan kamu ve özel sektör ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmin seviyelerinin ölçülmesi ve elde edilen düzeylerin karşılaştırılması ve bu düzeylerde farklılıklar varsa nedenlerinin ortaya koyulması bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

2. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

Soyut bir kavram olan iş tatmini, davranış bilimciler ve araştırmacılar tarafından değişik biçimlerde tanımlanmıştır. İş tatmini kavramı motivasyon, moral, işi çekici bulma, işe kendini coşkuyla verme, işi sevme kavramlarıyla yakından ilgili olmasına rağmen, bu kavramlardan daha değişik bir anlam ifade etmektedir. İnsan bir kaynak olarak görülmeye başladığından bu yana iş tatmini çalışma yaşamı ve insan kaynaklarının öne çıkan konularından biri olmuştur (İncir, 1990:50).

İş tatmini kabaca; çalışanın işine karşı sergilediği genel tutum olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 1994:231). Başka bir tanımda ise; kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik durumu olarak ifade edilmiştir (Davis,1981:13). Yönetim bilimi literatüründe motivasyon; örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için çaba sarf eden bireyin, bu çaba sonucunda kendi ihtiyaçlarını da tatmin edecek olusunun verdiği şartlanma ile bu çabayı göstermedeki istekliliği olarak tanımlanmaktadır (De Cenzo ve Robins, 1996:297).

Günümüzde bireysel performansın ya da verimliliğin artırılmasını amaçlayan çeşitli yaklaşımlar ortaya atılmıştır. Bunlar içinde iş tatmini önemli bir yer tutmaktadır. Her çalışanın işine ve işyerindeki ilişkilerine yönelik olarak zaman içinde geliştirdiği bir zihinsel tutum vardır. Bu zihinsel tutumun oluşmasında çalışanın işi hakkındaki bilgisi, işin sonucuna ilişkin yaklaşımları ve iş ortamının koşulları önemli ölçüde rol oynar. Bu tutum olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilir. Başka bir ifadeyle, çalışanın yaşadığı iş deneyimleri sonucu ortaya çıkan ruhsal durumu olumlu ise bu, *iş tatmini (job satisfaction)*, eğer olumsuz ise *iş tatminsizliği (job dissatisfaction)* şeklinde nitelendirilebilir (Barutçugil, 2004:388).

İş tatmininin önem kazanmasının nedenlerinden biri, kavramın çalışanların işle ilgili sağlığı ve verimiyle ilişkili oluşudur (Telman ve Ünsal 2004:11). 1930'lara kadar iş tatmininin nedenleri ve içeriği ile ilgili sistematik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Taylor 1912 yılındaki çalışmalarında konuya değinse de sistematik değildir (Özarlan,2002:64).

Soyut bir kavram olan iş tatmini *işi sevme, işe bağlılık, işe kendini coşkuyla verme* gibi tanımlarla kullanılmaktadır. Tatmin kavramı *doyum, zevk alma, hoşlanma ve memnuniyet* ile aynı anlamdadır (Karadal, 1999:78).

İşgörenin iş tatmini bulması demek işine karşı olumlu tutumunun ortaya çıkması demektir. Kısacası kişi işinden gerekli tatmini buluyorsa işine ve iş ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır. Bu ilişkinin belirli sınırlar içerisinde tersi de doğrudur. Bireyin işine karşı tutumu ne ölçüde olumlu ise, iş tatmini o ölçüde fazla olacaktır. İş tatminini sağlayan faktörler kişiden kişiye değişir. Bu değişimin temelinde, tatmin faktörlerinin kişilerin tutumlarını etkileme derecesinin farklılığı bulunmaktadır. Her bir işgörenin iş ortamına karşı tutumunu belirleyen faktör değişiktir (Morgenstern, 2004:8). Ayrıca işgörenin çalıştığı yerin iklimi işgörenin tatmini açısından önemlidir. İşyerindeki mevcut olumlu iklim çalışanın işyerine daha fazla bağlanmasına yol açacaktır (Keser,2006:96)

3. İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ

Çağdaşlaşma ve endüstrileşme olgusu içinde makine becerisi insan becerisinin yerini almaya çalışmakta olup aynı zamanda iş bölümü de giderek artmıştır. Bu değişim, kişileri, emeğinin **karşılığını görme** ve ortaya koyduğu performanstan **gururlanma** duygusundan yoksun bırakmıştır. Bunun sonucu olarak işgörenlerin, gittikçe işe karşı yabancılaştıkları ve tatminsiz oldukları söylenebilir. Günümüz çalışanı, işin kendisi için bir anlam ifade etmediğini söylemektedir (Ulusoy, 1993:15). İş tatmini ile performans arasındaki ilişki sanayi psikolojinin gündemini yoğun olarak meşgul etmekte olan bir konudur. İş tatmini ile performans arasında, çok güçlü olmamakla birlikte, olumlu yönde bir ilişki bulunduğu söylenebilir(Luthans,1995:129).

Organizasyonlarda işgörenlerin iş tatmininin düşük olması diğer bir ifade ile iş tatminsizliğinin yaşanması sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Olayın örgütsel sonuçlarına baktığımızda işgörende işe gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi yaşanabilecektir. Yani iş tatmininin organizasyonel önemi de mevcuttur (Ardıç ve Baş, 2002:4).

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Aşağıda yer alan bölümde, İstanbul ilinde kamu ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminlerinin ölçülmesine ilişkin gerçekleştirilen araştırmanın metodolojisi açıklanmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; İstanbul ilinde bulunan kamu ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi, toplanan veriler ışığı altında iş tatmin seviyelerinin karşılaştırılması, eğer iş tatmin seviyelerinde farklılıklar ortaya çıkarsa nedenlerinin hangi faktörlerden ileri geldiğinin ortaya konulmasıdır. Bu temel amaç doğrultusunda bir milletin geleceğini şekillendiren

öğretmenlerin ve eğitim yöneticilerinin iş tatmini yönünden aydınlatılması, bilgilendirilmesi ve iş tatmininin önemini kavramaları amaçlanmaktadır. Eğer eğitim ortamları ve çalışma şartları iş tatmini öğeleri göz önünde bulundurularak hazırlanır, iş tatmini sağlanmış öğretmenlerin daha verimli ve daha sağlıklı nesiller yetiştireceğini söylemek mümkün olacaktır.

Araştırmanın Modeli

Araştırma konusu ile ilgili olarak Türkçe ve İngilizce güncel literatürün taranması ve incelenmesi yapılmış olup, uygulanan anketlerin istatistiksel değerlendirmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. En son aşamada anket uygulaması ışığı altında toplanan veriler yorumlanarak anlamlı sonuçlar çıkarılmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla çalışma ampirik niteliktedir.

Araştırmada Kullanılan Ölçek

Araştırmada “*Minnesota Satisfaction Questionnaire*” (MSQ) ölçüm aracı olarak kullanılmıştır. MSQ ya da Türkçeleştirilmiş adıyla “Minnesota Tatmin Ölçeği” Minnesota Üniversitesinde 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş bir ölçektir. Ölçek 20 alt boyutu ölçmeyi hedefleyen 100 soruluk likert maddeden oluşmaktadır. 100 soruluk maddenin uygulamadaki zorluklarını gören Weiss ve arkadaşları ölçeği 20 maddelik bir kısa forma dönüştürmüşlerdir. (Weiss ve diğerleri, 1967:21) Bu hem uygulama kolaylığı, hem de ekonomik yönde bir avantaj sağlamıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ili dahilinde bulunan resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. İstanbul ilinde resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin sayısını elektronik bilgi edinme başvurusu aracılığıyla İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğünden öğrenilmiştir. Buna göre toplam 47.089 ilköğretim öğretmenin 40.395’i kamu okullarında, 6.694 ilköğretim öğretmeni ise özel okullarda çalıştığı bilgisi edinilmiştir. Anakütlenin tümüne yani bütün okullardaki öğretmenlere ulaşmak mümkün olmadığından seçilen okulların bazalarına posta yoluyla anketler ulaştırılmış, böylelikle de yüzyüze anket formları uygulanmıştır. Uygulanan toplam 500 anket formunun 350 tanesi bizzat yüz yüze

öğretmenlerle etkileşime geçilerek uygulanmış, geriye kalan 150 anket ise posta yolu ile gönderilmiş ancak bunlardan yalnızca 106 tanesi geri dönmüştür.

Verilerin Toplanması

Evren ve örneklem başlığındaki veriler ışığı altında kamu kurumunda çalışan 396 öğretmene, özel kurumda çalışan 60 öğretmene uygulama yapılmıştır. Posta, elektronik posta ve bizzat uygulama yoluyla 137 kamu ilköğretim okuluna, 21 özel okula ulaşılmıştır. Anketlerin 350 sı yüzyüze, 156 sı ise posta yolu ile öğretmenler tarafından cevaplandırılmış ancak posta ile uygulanan anketlerden geri dönüş sayısı 106 olduğundan toplam 456 anket sonuçları değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Verilerin yorumlanmasında literatürde yer alan bilgilerden faydalanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Güvenirlilik testi, frekans dağılımları, faktör analizleri ve toplam iş tatmin seviyelerinin karşılaştırılmasında Mann – Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Güvenirlilik Testi

Tablo 1 incelendiğinde Cronbach Alfa Katsayısının $\alpha = 0.877$ olduğu görülmektedir. Bu veri uyguladığımız yirmi maddelik Minnesota Tatmin Ölçeğinin (MSQ) yüksek güvenirliliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 1: Cronbach Alfa(α) Testi Sonucu Elde Edilen Güvenirlilik Katsayısı

Cronbach Alfa Katsayısı (α)	Ölçekteki Madde Sayısı
0,877	20

Araştırmaya Katılan Deneklerin Sosyo–Demografik Özelliklerinin Dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin unvanları, cinsiyetleri, yaşları, kıdem yılları, çalıştıkları kurumların tipi (kamu/özel) ve medeni durumları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 2: Öğretmenlerin Unvanlarına Göre Dağılımları

	Frekans	%Frekans
Stajyer (Aday) Öğretmen	41	9,0
Öğretmen	336	73,7
Uzman Öğretmen	42	9,2
Başöğretmen	2	0,4
Okul müdürü	19	4,2
Müdür yardımcısı	16	3,5
Toplam	456	100,0

Tablo 3: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

	Frekans	% Frekans
Erkek	213	46,7
Kadın	243	53,3
Toplam	456	100,0

Tablo 4: Öğretmenlerin Kurum Tiplerine (kamu/özel) Göre Dağılımları

	Frekans	% Frekans
Kamu	396	86,8
Özel	60	13,2
Toplam	456	100,0

Tablo 5: Öğretmenlerin Yaş Guruplarına Göre Dağılımları

	Frekans	% Frekans
25 yaş ve altı	73	16,0
25-35 yaş arası	255	55,9
36-45 yaş arası	86	18,9
46-50 yaş arası	30	6,6
50 yaş ve üstü	12	2,6
Toplam	456	100,0

Tablo 6: Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

	Frekans	% Frekans
Evli	286	62,7
Bekar	160	35,1
Boşanmış	10	2,2
Toplam	456	100,0

Faktör Analizi

20 maddelik ölçekteki soruların kendi içinde farklı alt gruplara ayrılıp ayrılmadığı ve bu alt grupların kamu ve özel okulların farklılık gösterip göstermediğini araştırmak amacı ile faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucu dört faktörün oluştuğu tespit edilmiştir. Faktörlere maddelerin içerikleri göz önünde bulundurularak isimler verilmiştir. Birinci faktör örgütsel adanmışlık olarak adlandırılmıştır. Burada bulunan maddelerin ortak varyansı 0.555 ile 0.813 arasındadır. İkinci faktör işin niteliği olarak adlandırılmıştır. Maddelerin ortak varyans değeri 0.439 ile 0.824 arasındadır. Üçüncü faktör işin statüsü olarak adlandırılmıştır. Maddelerin ortak varyans değeri 0.448 ile 0.745 arasındadır. Dördüncü ve son faktör kişisel farklılıklar olarak adlandırılmış olup, ortak varyans değerleri 0.621 ile 0.714 arasında bulunmaktadır.

Faktörler belirlendikten sonra ortaya çıkan bu dört alt boyutu hangi maddelerin oluşturduğu belirlenmelidir. Bu işlem Faktör Analiz Matrisi yardımıyla yapılmıştır. Faktörlerin güvenilirlikleri ölçülmüş ve tablo 7’de gösterilmiştir. Alt boyutlarımızın tümü güvenilirlik testini geçmiştir. En düşük değer olarak faktör 4’ün güvenilirliği $\alpha = 0.591$ ölçülmüş olmasına rağmen kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu saptanmıştır.

Tablo 7: Faktör Analizinden Elde Edilen Alt Boyutların Güvenirlikleri

Faktör		Cronbach Alfa Katsayısı	Madde Sayısı
Örgütsel Adanmışlık	X9,X10,X11,X15,X16,X20,	0.835	6
İşin Niteliği	X1,X5,X6,X8,X12,X17,	0.762	6
İşin Statüsü (Çevresel)	X4,X13,X14,X18,X19	0.728	5
Kişisel Farklılıklar (Bireysel)	X2,X3,X7,	0.591	3

Öğretmenin Görev Yaptığı Kurumlara (Kamu/Özel) göre İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin çalıştığı kurumun tipiyle iş tatmini alt boyutları arasında algı ve bakış açısı farkı olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile sınanmıştır. Mann-Whitney U testi fark olup olmadığını göstermektedir. İşin niteliği ve iş statüsü boyutlarında H_0 reddedilmiştir ve öğretmenin çalıştığı kurumun tipi ile iş tatmini alt boyutları arasında işin niteliği ve iş statüsü arasında bir farkın olduğu saptanmıştır. ($P < 0.05$) Böylece tatmin alt boyutlarından iş niteliği ve iş statüsüne bakış açılarında kamu ve özel sektörde çalışan öğretmenlerin birbirinden farklı görüşlere sahip oldukları test sonucu belirlenmiştir.

Tablo 8: Öğretmenin Çalıştığı Kurum Tiplerine Göre (Kamu/Özel) İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki Farklara İlişkin Mann Whitney U Testi Bulguları

	Örgütsel Adanmışlık	İş Niteliği	İş Statüsü	Kişisel Farklılıklar
Mann-Whitney U	11562,000	9723,000	9238,500	10998,000
Wilcoxon W	90168,000	88329,000	87844,500	89604,000

Z	-,336	-2,275	-2,789	-,942
P	,737	,023	,005	,346

Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin eğitim seviyelerinde, iş tatmini alt boyutları arasında algı ve bakış açılarında fark olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile sınanmıştır. İşin niteliği ve kişisel farklılıklar boyutlarında bir farkın olduğu test sonucu belirlenmiştir. ($P < 0.05$) Bu farkın hangi eğitim seviyesinden kaynaklandığını ortaya koyabilmek için Tukey HSD testi yapılmıştır. İş niteliği alt boyutunda iki yıllık yüksek okul mezunu öğretmenlerin iş tatmin seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Yüksek okul mezunu bir işgörenin yapabileceği en iyi işlerden (iş niteliği bakımından) biri öğretmenlik mesleğidir. Bu bakımdan bu kişiler işlerinden yüksek tatmin duymaktadırlar. Kişisel farklılıklar alt boyutunda ise yüksek lisans yapmış öğretmenlerin iş tatmin seviyelerinin çok düşük olduğunu görebilmekteyiz. Bunun sebebi yüksek lisans yapmış bir öğretmenin kendi yetenekleri ile öğretmenlik mesleğinin ona sunduğu maddi – manevi imkanların örtüşmemesine bağlanabilir.

Tablo 9: Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre İş Tatmini Alt Boyutları Arasındaki Farklara İlişkin Kruskal-Wallis Testi Bulguları

	Örgütsel Adanmışlık	İş Niteliği	İş Statüsü	Kişisel Farklılıklar
Ki-Kare	9,263	20,379	8,980	18,215
Serbestlik Derecesi	4	4	4	4
P	,055	,000	,062	,001

Minnesota Tatmin Ölçeğinin (MSQ) Alt Maddelerinin Öğretmenlerin Sosyo-Ekonomik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Bu başlık altında Minnesota tatmin ölçeğinin alt maddelerine kamuda çalışan öğretmenlerin verdiği cevap ortalamalarıyla, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin verdiği cevap ortalamalarının karşılaştırması yapılmıştır.

Tablo 10: Minnesota Tatmin Ölçeğinin (MSQ) Alt Maddelerinin Okul Türüne Göre Karşılaştırılması

MADDE	KURUM TİPİ	ORTALAMA DEĞER	P
Yeteneğin Kullanımı	Kamu	3.86	0.164
	Özel	3.68	
Başarı	Kamu	4.04	0.177
	Özel	4.23	
Etkinlik – Aktivite	Kamu	3.31	0.875
	Özel	3.33	
İlerleme – Terfi	Kamu	2.85	0.533
	Özel	2.95	
Otorite Yetki	Kamu	3.77	0.463
	Özel	3.87	
İşletme Politikaları ve Uygulamaları	Kamu	3.09	0.0001
	Özel	3.63	
Ücret	Kamu	2.04	0.034
	Özel	2.37	
Çalışma Arkadaşları	Kamu	3.65	0.567
	Özel	3.73	
Yaratıcılık	Kamu	4.03	0.285
	Özel	4.17	
Bağımsızlık	Kamu	3.52	0.127
	Özel	3.28	
Ahlaki Değerler	Kamu	3.77	0.030
	Özel	4.03	
Takdir	Kamu	2.98	0.015
	Özel	3.38	
Sorumluluk	Kamu	3.99	0.157
	Özel	3.82	
Güvence	Kamu	3.94	0.632
	Özel	4.00	
Sosyal Hizmet	Kamu	4.36	0.203
	Özel	4.50	
Mevki – Statü	Kamu	3.86	0.005
	Özel	4.25	

Yönetim – İnsan İlişkileri	Kamu	3.04	0.072
	Özel	3.33	
Yönetim – Teknik Konular	Kamu	2.99	0.098
	Özel	3.27	
Çeşitlilik	Kamu	3.72	0.377
	Özel	3.83	
Çalışma Koşulları (Fiziki)	Kamu	3.30	0.765
	Özel	3.35	

Maddelerin çoğunun görünüşte ortalama değerinde özel okullarda çalışan ilköğretim öğretmenlerinin kamu okullarında çalışan ilköğretim öğretmenlerine göre daha yüksek skor yakaladığı görülmektedir. Bu görünüşteki farkın anlamlı olup olmadığını t testi ve Whitney – U testi ile sınınanmıştır.

Buna göre $P < 0.05$ olan işletme politikaları ve uygulamaları, ücret, takdir ve mevki – statü boyutlarının öğretmenleri istihdam edildiği özel ve kamu kuruluşlarında farklılık gösterirken, diğer MSQ boyutlarında bir farklılığın bulunmadığı istatistiksel olarak ortaya konulmuştur.

İşletme politikaları ve uygulamaları yönünden özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin tatmin seviyelerinin yüksek olması, profesyonel yönetimin özel eğitim kurumlarında hakim olmasına bağlanabilir. Neticede özel eğitim kurumları işletme mantığıyla yönetilmektedir ve bu yönetimler kar, verimlilik ve performans gibi değişkenleri maksimize etmek durumundadırlar.

Alınan ücret karşılığında duyulan tatmine bakıldığında yine özel kurumlardaki öğretmenlerin kamudaki meslektaşlarına göre daha doyumlu oldukları görülmektedir. Fakat hem kamu, hem de özelde ortalamanın 3'ün üzerine çıkamadığı görülmektedir. Yani kamuda ve özelde çalışan öğretmenler aldıkları ücret bakımından düşük tatmine sahiptir.

Mevki-statü bakımından her iki kurum öğretmenlerinin de tatmin sorunu yaşamadığı anlaşılmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin toplumun gözünde saygın oluşu bu sonucu ortaya koymuştur.

MSQ'ya Göre Toplam İş Tatmininin Öğretmenlerin Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Bu başlık altında toplam iş tatmininin öğretmenin çalıştığı kurum tipi, unvan, medeni durum ve kıdem değişkenlere bağlı olarak değişimi incelenmiştir.

MSQ'ya Göre Kamuda ve Özelde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmin Seviyelerinin Karşılaştırılması

Toplam iş tatmini MSQ'da verilen cevapların puanlarının toplanmasıyla oluşur. Araştırmamızda elde ettiğimiz ortalama puanlar yardımıyla kamu okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmini ile özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin seviyesi karşılaştırıldığında özelde çalışan öğretmenlerin iş tatmin seviyelerinin görünüşte daha yüksek olduğu sonucu çıksa da t testi sonucu istatistiksel olarak bir farkın olmadığı ortaya konulmuştur.

Tablo 11: Öğretmenlerin Çalıştığı Kurum Tiplerine Göre İş Tatmin Seviyelerinin Karşılaştırılması

Öğretmenin Çalıştığı Kurum	Toplam İş Tatmini Puanı Ortalaması	P
Kamu	70.909	0.062
Özel	73.0167	

Öğretmenlerin Unvanlarına Göre Toplam İş Tatmin Seviyelerinin Karşılaştırılması

Öğretmenlerin iş tatminlerinin unvanlarla karşılaştırılmasında iki önemli nokta öne çıkmaktadır. Bunlardan biri uzman öğretmenlerin iş tatmini grup içindeki en düşük seviyedir. Bunun sebebi ise öğretmenin beklentileriyle ona sunulanlar arasındaki seviye farkıdır. Uzman öğretmen olabilmek için stajyerlik ve ücretsiz izinler hariç (askerlik için kullanılan izinlerde hariç) yedi yıl kıdem ve yapılan sınavdan başarılı olma şartı aranmaktadır. Bu şartları sağlayan öğretmen meslektaşlarından farklı olarak uzman titrini kazanmaktadır. Buna paralel olarak maddi – manevi beklentileri de artmaktadır. Beklentileri karşılanmadığında da iş tatmin seviyesi düşmektedir.

Tablo 12: Unvanlara Göre İş Tatmin Seviyeleri

Öğretmenin Unvanı	Toplam İş Tatmini Puanı Ortalaması	P
Aday (Stajyer Öğretmen)	70.4146	0.078
Öğretmen	70.4315	
Uzman Öğretmen	67.7381	
Okul Müdürü	70.8421	
Müdür Yardımcısı	76.7500	

Tablo 12’de göze çarpan ikinci önemli nokta öğretmenler arasında iş tatmini en yüksek unvan grubunun müdür yardımcıları olduğudur. Bunun sebebi müdür yardımcılarının görevde yükselme arzusu içinde olmalarıdır. Yükselbilmek içinde idealist bir biçimde yaptığı işi beğendirme arzusuyla çalışırlar. Yaptıkları işe harcadıkları gayret içsel bir motivasyon sonucu ortaya çıktığı içinde işten aldıkları tatmin hissi maksimum düzeydedir. Sonuç olarak tabloya göre şunu söylemek mümkündür; araştırmayı yaptığımız İstanbul ilinde iş tatmin seviyesi en yüksek öğretmen grubu müdür yardımcıları, en düşük olan grup ise uzman öğretmenler olarak görünse de %10 önem seviyesinde bu sonuçlar istatistiksel olarak anlamlıyken, %5 önem seviyesinde iş memnuniyeti algıları öğretmenlerin unvanlarına göre farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Toplam İş Tatmin Seviyelerinin Karşılaştırılması

Tablo 13: Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Toplam İş Tatmin Seviyelerinin Karşılaştırılması

Medeni Hal	Toplam İş Tatmini Puanı Ortalaması	P
Bekar	68.2125	0.006
Evli	71.6329	
Boşanmış	73.6000	

Tablo 13’e göre öğretmenlerin iş tatmin seviyelerinin medeni durumlarına göre değişimi test sonucu $P < 0.05$ olduğu için farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır.

Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Toplam İş Tatmin Seviyelerinin Karşılaştırılması

Tablo 14’te öğretmenlerin kıdemleriyle iş tatmin seviyeleri arasındaki fark ortaya konulmuştur. Burada sonuçlar ANOVA testi ile sınıanmıştır. $P < 0.05$ olduğu için farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır. Tukey HSD testi sonucunda farklılığın 20 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerden ileri geldiği saptanmıştır. Bu gruptaki öğretmenler hayal kırıklıklarına uğramaya alışmış olduklarından tatmin seviyeleri etkilenmemektedir. Etkilense bile 20 yıldan sonra iş değiştirmeyi göze alamama ve emekliliğin yaklaşması gibi etkiler iş tatminini yükselten faktörler olarak ifade edilebilir.

Tablo 14: Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Toplam İş Tatmin Seviyelerinin Karşılaştırılması

Kıdem	Toplam İş Tatmini Puanı Ortalaması	P
0 – 5 yıl	70.2800	0.022
6 – 10 yıl	70.5976	
11 – 20 yıl	68.4194	
20 yılın üstü	74.5714	

SONUÇ

Yapılan araştırmada elde edilen verilerin analizi ve değerlendirilmesi sonucunda; öğretmenin çalıştığı kurumun tipi ile iş tatmini alt boyutları arasında işin niteliği ve işin statüsü arasında bir farkın olduğu saptanmıştır. Böylece tatmin alt boyutlarından iş niteliği ve iş statüsüne bakış açılarında kamu ve özel sektörde çalışan öğretmenlerin birbirinden farklı görüşlere sahip oldukları test sonucu belirlenmiştir. Öğretmenlerin eğitim seviyelerinde, iş tatmini alt boyutları arasında algı ve bakış açılarında fark olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile sınıanmıştır. İşin niteliği ve kişisel farklılıklar boyutlarında bir farkın olduğu test sonucu belirlenmiştir. İş niteliği alt boyutunda iki yıllık yüksek okul mezunu öğretmenlerin iş tatmin seviyelerinin yüksek olduğu, kişisel farklılıklar alt boyutunda ise yüksek lisans yapmış öğretmenlerin iş tatmin seviyelerinin çok düşük olduğu görülmüştür. Bir kurumda çalışan personelin iş tatmini yaşaması, yöneticisinin bu konudaki

çalışmalarına ve faaliyetlerine bağlı olduğu söylenebilir. Çalışana ve işin yapısına değer veren yönetici sonuçta iş tatminini gerçekleştirmiş olacaktır. Fakat burada önemli olan husus iş tatmini gerçekleştirmek değil onun sürekliliğini sağlayabilmektir.

KAYNAKLAR

- Ardıç, Kadir ve Baş, Türker. (2002) “*The Impact of Age on The Job Satisfaction of Turkish Academicians*”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(3), ss. 89-102.
- Bakan, İsmail ve Büyükbeşe, Tuba. (2004) “*Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması*”. Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 7. s.6
- Barutçugil, İsmet. (2004) “*Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*”, Kariyer Yayıncılık, İletişim, Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti. 1. Baskı.
- Davis, Keith. (1981) “*Human Behavior at Work*” (Sixth Edition), New Delhi: TATA McGraw-Hill Publishing Company Ltd.
- De Cenzo, David A ve Robbins Stephen P. , “*Human Resource Management*,” 5. Ed, (John Wiley & Sons, 1996).
- Erdoğan, İlhan. (1994) “*İşletmelerde Davranış*”, 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- İncir, Gülten. (1990) “*Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*”, MPM Yayınları: 401.
- Karadal, Himmet. (1999), “*Yönetici Yaşam Biçimleri İle Yöneticinin Etkinliği Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde Bir Araştırma*” Adana Çukurova Üniversitesi Matbaa Yayıncılık.
- Keser, Aşkın. (2006) *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, İstanbul, Alfa Akademi Basım Yayın.

- Luthans, F. (1995) *Organizational Behavior*. 7th Edition, McGraw-Hill, Literatür Kitabevi, İstanbul.
- Morgenstern, Julia. (2004) “*İş Hayatında Verimlilik ve Tatmin: İki Bir Arada*”. Birinci Basım. Optimist Yayınları. Yayın No:34 (2006). Çeviren: Özlem Tüzel Akal.
- Özarlan, Gülşen. (2002) “*Çalışan Kişiliği ile iş tatmini ve performans etkinliği üzerine bir sağlık kurumunda araştırma*”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yayınlanmamış yüksek lisans tezi. ss.64-98
- Telman, Nursel. ve Ünsal, Pınar. (2004) *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul: Epsilon Yayıncılık Hizmetleri, Tic. San. Ltd. Şti. 1. Baskı.
- Ulusoy, Tülin (1993), “*İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması*”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yayınlanmamış doktora tezi.
- Weiss, David J., Davis, Rene V., Lofquist, Lloyd H. ve England, George.W. (1967) “*Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*”, Work Adjustment Project Industrial Relations Center, University of Minnesota.