

OKULÖNCESİ ve ZİHİN ENGELLİLER SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ

Canan ÖĞÜLMÜŞ

MEB, Uzm. Sınıf Öğretmeni, cananogulmus@hotmail.com

Doç. Dr. Selahattin AVŞAROĞLU

Necmettin Erbakan Üniversitesi, PDR Anabilim Dalı, Öğretim Üyesi,
avsaroglu@konya.edu.tr

ÖZET

Son yıllarda eğitime verilen önem giderek artmakta, bu yüzden eğitim alanında birçok araştırmalar yapılmaktadır. Öğretmenler, eğitim ordusunun en önemli öğelerindendir. Dolayısıyla araştırmaların çoğu öğretmen odaklıdır. Özellikle de öğretmenlerin doyum ya da doyumsuzluk konusu araştırmacıların ilgisini çeken bir alandır. Bu çalışma zihin engelliler sınıf öğretmenleri ve okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Hackman ve Oldman (1980) tarafından geliştirilen iş tanımlayıcı ölçeğinin bir alt ölçeği olan iş doyum ölçeği (JobSatisfactionSurvey) kullanılmıştır. Bu ölçek yardımıyla zihin engelliler sınıf öğretmenlerinin ve okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin branş, cinsiyet ve mesleki hizmet süresi değişkenlerine göre iş doyumlarına yönelik tutum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları zihin engelliler sınıf öğretmenlerine göre daha yüksektir. Erkek öğretmenlerin iş doyumuna yönelik tutumları daha yüksektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları ve medeni durum değişkenlerine göre iş doyumlarına yönelik tutum düzeyleri arasında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Okul Öncesi Öğretmeni, Zihin Engelliler Sınıf Öğretmeni.

EVALUATION OF PRE-SCHOOL AND SPECIAL EDUCATION TEACHERS' JOB SATISFACTION LEVELS

Canan ÖĞÜLMÜŞ*
Selahattin AVŞAROĞLU**

ABSTRACT

In recent years, increasing attention given to education, so many researches in the field of education maintained. Teachers are the most important element of training. Therefore, most of the research is focused on especially teachers' level of satisfaction or dissatisfaction. This study was conducted with the aim of investigating job satisfaction levels of pre-school and special education teachers. Hackman and Oldman job satisfaction scale (Job Satisfaction Survey) was used as a means of data collection (1980). With the help of this scale pre-school and special education teachers' job satisfaction levels were evaluated. The results obtained from research show; there are significant differences in job satisfaction levels according to some variables such as branches of the teachers surveyed, gender and professional service time. Pre-school teacher's job satisfaction is higher than the special education teachers' and also job satisfaction level is higher in man compared to women. Age and marital status of the surveyed teachers do not affect the attitude towards the job satisfaction level.

KeyWords: Job Satisfaction, Pre-School Teacher, Special Education Teacher

* National Educational Ministry, Expert Class Teacher, cananogulmus@hotmail.com

** Associate Prof. Dr. Necmettin Erbakan University, Psychological Counseling and Guidance Department, Lecturer, seloavsar@gmail.com

Giriş

İnsanlar yaptıkları işle ilgili çeşitli düzeyde bağ kurarlar. Kurulan bu bağın düzeyi ile iş doyumunu arasında güçlü ilişkiler görülmektedir. Bireylerin yaptıkları işe karşı tutumlarını, bilgi, inanç, duygu, davranış ve değerlendirmelerini içeren iş doyumunu (Izgar, 2000), yaşamın farklı boyutlarıyla sürekli ilişkili olan dinamik bir süreçtir. Genel anlamda doyum; bir kişinin zihinsel yapısı ve bu yapının gelişmesini içeren bir eylemi ifade eden duygusal ve içsel bir kabul görme sürecidir (Freud, 1993; Judge ve Larsen, 2001; Maslow, 1971). Bu süreçte bireyin alt düzeydeki gereksinimleri karşılanmadığı sürece üst düzey ihtiyaçları güdülenmez (Durmuş, 2008) ve doyum sağlama düşük kalabilir. Bu süreçte düşünce, duygu ve davranış birbirini etkileyerek (Koroğlu, 2005) doyum sağlanır. Benzer bir şekilde Vroom (1964), bireylerin sadece içsel dürtülere, karşılanmayan ihtiyaçlara ödül ve ceza verilmesine göre hareket etmediğini, geliştirdikleri inanç ve algılamaların önemli olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle bireyin düşünme ve duygu işlevi (Karahana ve Sardoğan, 2004; Yüksel 2003) öznel yaşantılar sağlayarak doyumda bir tanımlama ve zihinsel bir bakış açısı geliştirmede etken rol oynamaktadırlar.

İş doyumunun, genel anlamdaki doyumdan farklı bir kavram olmayıp gereksinim ve beklentilerin karşılanmasına ilişkin yönü vardır. Burada önemli olan bireylerin yaşamlarının büyük bir kısmını geçirdikleri çalışma ortamlarının, bireyin iş doyumunu ve yaşam kalitesi üzerinde baskın bir etkisi olduğudur (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Çalışanlar, çalıştıkları kurumlarda gereksinimleri karşılandığı sürece doyum sağlamaktadırlar (Aslan, Ünal, Gürkan ve Alparlan, 1996; Bodur ve Güler, 1997). Bireyin yaptığı işe ilişkin pozitif düşünceler geliştirmesi ve hoşnut olma algısı iş doyumuyla ilişkilidir. Başarılı, üretken ve mutlu olmada iş doyumunu önemli bir boyut olarak bireyin karşısına çıkmaktadır (Davis, 1982; Izgar, 2003; Mobley, 1977).

İş doyumunu, bir kişinin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda, onu memnun eden, duygusal durumun sağlanmasıdır (Locke, 1983). Duxbury ve Armstrong (1984), iş doyumunu bireysel gereksinimler ve deneyimlerin iş ortamı ile etkileşime girerek oluşturduğu bir duygusal tepki olarak tanımlamışlardır. Birey özellikleri, gereksinimleri, deneyimleri ve iş ortamı ile etkileşim içine girerek, işiyle ilgili doyum ya da doyumsuzluk yaşar. Araştırmacıların çoğu, iş doyumunu tanımında içerik olarak işten alınan haz duygusu ve haz almanın düzeyini vurgulamışlardır (Bingöl, 1997; Eren, 1984; Igbaria, Parasuraman ve Badawy, 1994; Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu, 2002; Kuzgun, 2000). Bireyin iş hayatı ve iş

koşulları diğer yaşantısını etkilediği için iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki farklı boyutlarıyla incelenmelidir.

İş doyumunun içeriğini etkileyen çeşitli faktörler ve bunların sonuçlarından doğan denge, eşitlik, iyilik kavramları iş doyumunu oluşturmaktadır. Eğer birey, işini bu kavramlarla kendisi ve başkaları için tutarlı bulursa, kendisi ve başkaları için doyum sağlayıcı bulacaktır. Eğer işini denge, eşitlik kavramlarıyla eş değerli algılamazsa iş doyumunun düşük olma algısı doğacaktır (Korman, 1978; Tütüncü, 2000). İş doyumunu personelin işinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnut olmamadır. Doyum, işin özellikleriyle bireyin istekleri birbirine uyduğu zaman ve paralel olduğunda ortaya çıkan bir durumdur (Bingöl, 1997).

İş doyumunu, işe yönelmeyi sağlayan olumlu bir etkidir. İş doyumunu yüksek olan kişiler ile iş doyumunu düşük olan kişiler arasında davranış farklılıkları olduğu saptanmıştır. İş doyumunu yüksek olan kişilerin işe güdülenmesi ve verdikleri hizmetin kalitesi yükselmektedir. İş doyumunun düşük olması ile personel değişim hızı, performansın düşmesi, işe devamsızlık, doyumsuzluğu pekiştirici iş ortamı, çalışma ekibi ile ilgili zorluklar, kurumsal engeller gibi faktörler arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır (Farrell, 1999; Severinsson ve Hummelvoll, 2001). Bireyin mesleğinden aldığı doyumla yaptığı işinden aldığı doyum bazen farklılıklar gösterebilmektedir. Mesleğin gerektirdiği etkinlikler yani görevler aslında zaman ve yer açısından önemli bir fark göstermezken işin yapıldığı ortam ülkenin ekonomik gelişmişlik düzeyine göre ve aynı ülkede çalışılan kurumun büyüklüğüne ve olanaklarına göre farklılık gösterebilir (Kuzgun, 2000). Örneğin bir polis memurundan beklenen görevler bellidir. Ancak koşulları, sağlanan imkânlar ve teçhizat gibi destekler yetersiz kalırsa belirli görevlerinden bazılarını yapmasını engelleyecektir. Bu süreçte iş doyumunu sağlayamama gibi negatif duygular gelişebilmektedir.

Herzberg, Mausner ve Synderman (1959) iş doyumunun karşıtlığının iş doyumsuzluğu değil, iş doyumunun olmaması olarak belirtmişlerdir. İki olgunun birbirinin karşıtı olmamasının sebebi olarak bireylerin gereksinimlerinin farklı olması ve bu gereksinim düzeylerindeki algılama biçimlerinin farklı olması şeklinde belirtmişlerdir. Bireyin iş doyumunu ile yaşamının diğer alanlarını kapsayan temel duygu ve algılamalar arasında paralellik mevcuttur. Bu temel boyutlardan biri de yaşam doyumudur. İş stresi, mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu birbirini etkileyen önemli kavramlardır (Sethi, King ve Quick 2004). Dolayısıyla bireyin iş doyumunu ve kendi dünyasına ait elde ettiği haz algısı, yaşam kalitesini etkilemektedir.

İş doyumunda, bireyin iş ortamı ile ilişkisinin yanında bireysel özelliklerin de etkili olduğu düşünülmelidir (Krakowski, 1982). Bireyin yaptığı işine karşı atfettiği değer çok önemlidir (Oktay ve Gül, 2003). Bu atfetme durumu bireyin işine karşı duygusal bağlılığı güçlendirmektedir. Duygusal bağlılık, çalışan bireyin işine karşı amaç ve koşulları kabullenmesini ve enerjisini olabildiğince kullanmasıdır (Allen ve Meyer, 1990). Bu bağlılığı ücret beklentisi, işteki rol ve yeteneklerin sergilenmesi Hartmann (2000) gibi süreçlerle birlikte işe karşı oluşturulan duygusal bağ ve mesleki benlik algısı etkilemektedir.

İş ortamında bireyin güdülenmesini sağlayıcı ve geliştirici (Tuna ve Türk, 2006) tutumların olması onların yaptıkları işe karşı olumlu düşünceler geliştirmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla işe karşı bir bağlılığın gelişmesi bireyde mesleki benlik saygısının gelişmesine sebep olabilecektir (Yalçın ve İplik, 2007). İş yaşamında motivasyon bireyin isteklilik derecesi olarak tanımlanabilir (Franco, Bennett ve Kanfer (2002). Bireyin istekli olmasını belirleyen ve harekete geçiren düşünce, algı ve beklentileridir (Eren, 2004). Bunlara dayanarak temel amacın işin benimsenmesi ve beklentilerini ayarlayarak uyum düzeyini geliştirmek olduğu söylenebilir. Bireyin iş hayatı yaşamının önemli bir sürecini kapsamaktadır (Becerikli, 2006). Dolayısıyla işten aldığı doyum yaşam içerisinde kendini gösterecek ve bireyin yaşamdan aldığı hazzı etkileyecektir.

İş doyumunu tüm meslekler için önemli olduğu kadar, eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en stratejik öge olarak kabul edilen öğretmenler için de önemli ve gereklidir. Çünkü iş doyumunun düşük olması sonucu, çeşitli psikolojik şikâyetleri doğurabilmektedir (Ersever, 1995). Öğretmenlik mesleğinden doyum sağlayan bir öğretmen, daha üretken; daha verimli, problem çözebilen, bulunduğu okula ve etkileşimde bulunduğu bireylere daha faydalı bir kişi olacaktır. Bu durumda okul sistemi içerisinde işleyişi daha sağlıklı hale getiren bir üye olacağı gibi okul ve sınıf iklimi açısından da yararlı bir birey olmanın doruk yaşantılarına sahip olacaktır. Öğretmenlerin hedef kitlesi başta öğrenciler ve onları ilgilendiren diğer faktörler olduğu için biçilen roller çok fazladır. Bazı branşlar için bu durum, daha özel tutumlar geliştirilmesini isteyebilir. Öğrencinin gelişim dönemleri, bireysel özellikleri, risk grubu taşıyan yönleri ve yetersizlik alanları gibi değişkenler öğretmenlerin uzmanlık gerektiren ve bu yönde eğitim verilmesi istenen durumlardır. Bu yaklaşımlardan dolayı bu araştırmanın amacı, zihin engelliler sınıf öğretmenleri ve okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının bazı değişkenlere göre farklılaşma durumunun belirlenmesidir.

Alt Amaçlar

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki hizmet sürelerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun olduğu alana göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

YÖNTEM**Araştırma Modeli**

Bu araştırma, zihin engelliler sınıf öğretmenleri ve okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarını incelemeyi amaçlayan betimsel bir çalışmadır. Betimleme yöntemi geçmişe ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlamaya çalışır. Olayı değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez. Önemli olan bilmek istenen şeyi gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 1994).

Araştırma Grubu

Bu çalışmanın örneklemini, Konya merkez ilçelerinde görev yapmakta olan 104 zihin engelliler sınıf öğretmeni ve 109 okul öncesi öğretmeni olmak üzere toplam 213 kişi oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları

Öğretmenlerin iş doyumlarını ölçmek amacıyla “Hackman ve Oldham’ın İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. İş doyum Ölçeği, 14 maddeden oluşmuş ve likert tekniğine göre düzenlenmiştir. Ölçeği oluşturan maddelerin tümü olumlu yönde olduğu için 1’den 5’e doğru puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 70, en düşük puan ise 14’tür. Ölçekten alınan puanların 14-32 arasında olması iş doyumunun düşük, 33-52 arasında olması iş

doyumunun orta düzeyde,53-70 arasında olması iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin Türkçe formuna ilişkin çalışmalar Güler (1990) tarafından yapılmıştır. Belirtilen çalışmalarda ölçeğin güvenilirliği kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirlik çalışması Hackman ve Oldham tarafından, test tekrar test yöntemiyle yapılmış, birinci uygulamanın puan ortalaması 34. 27, ikinci uygulamanın puan ortalaması 34.71 olarak bulunmuştur. İki uygulamanın puan ortalamalarının birbirine çok yakın olması güvenirliliğin göstergesi olarak kabul edilmiştir (Güler, 1990).

BULGULAR

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Durumları

Cinsiyet	n	%
Erkek	64	30
Kadın	149	70
Toplam	213	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde büyük bir çoğunluğun kadın(%70: 149) olduğu erkeklerin (%30: 64) kadınlara göre sayısal anlamda daha az olduğu ifade edilebilir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Branşlara Göre Dağılımları

Alan	n	%
Okul Öncesi Öğretmeni	109	51.2
Zihin Engelliler Sınıf Öğretmeni	104	46.8
Toplam	213	100

Araştırmaya toplam 213 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılanların 109'u Okul Öncesi Öğretmeni 104'ü Zihin Engelliler Sınıf Öğretmenidir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerinin İş Doyumlarına Yönelik Tutum Puanlarının Ortalamaları, Standart Sapması ve t Değeri

Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	t	P
Erkek	64	43.3	8.02	2.018	0.045
Kadın	149	45.8	8.26		

Tablo 3' de ki sonuçlara göre öğretmenlerin cinsiyetlerinin iş doyumlarına yönelik tutum düzeyleri arasında anlamlılık düzeyi $p = .05 > .045$ olduğundan, iş doyumuna yönelik tutum cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Branşlarının İş Doyumlarına Yönelik Tutum Puanlarının Ortalamaları, Standart Sapması ve t Değeri

Branş	n	\bar{X}	Ss	t	p
Okul Öncesi	109	48.24	7.70	6.172	0.00
ZihinEng. Sın.Öğrt.	104	41.80	7.51		

Tablo 4' de ki sonuçlara göre öğretmenlerin branşlarının iş doyumlarına yönelik tutum düzeyleri arasında anlamlılık düzeyi $p = .05 > .00$ olduğundan, iş doyumuna yönelik tutum branşlara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Yaşlarının İş Doyumlarına Yönelik Tutum Puanlarının Ortalamaları, Standart Sapması ve t Değeri

Grup	n	\bar{X}	Ss	t	p
1	98	45.5	9.32	.760	.518
2	89	44.7	7.69		
3	18	43.1	4.63		
4	8	47.6	6.23		

Tablo 5'de ki sonuçlara göre öğretmenlerin yaşları ile iş doyumlarına yönelik tutum düzeyleri arasında anlamlılık düzeyi $p = .05 < .518$ olduğundan, anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur.

Tablo 6. Öğretmenlerin Mesleki Hizmet Süresinin İş Doyumlarına Yönelik Tutum Puanlarının Ortalamaları, Standart Sapması ve t Değeri

Grup	n	\bar{X}	Ss	t	p
0-5	108	45.2963	9.00494	2.87	.037
5-10	69	45.0290	6.94722		
10-20	24	41.8750	6.92389		
20-	12	50.2500	8.51870		

Tablo 6' da ki sonuçlara göre öğretmenlerin mesleki hizmet süreleri ile iş doyumlarına yönelik tutum düzeyleri arasında anlamlılık düzeyi $p = .05 > .037$ olduğundan, anlamlı bir farklılık

vardır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Medeni Durumun İş Doyumlarına Yönelik Tutum Puanlarının Ortalamaları, Standart Sapması ve t Değeri

Grup	n	\bar{X}	Ss	t	p
Bekar	112	45.44	8.63	0.407	.524
Evli	101	44.72	7.82		

Tablo 7’ de ki sonuçlara göre öğretmenlerin medeni durum ile iş doyumlarına yönelik tutum düzeyleri arasında anlamlılık düzeyi $p = .05 < .524$ olduğundan, anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 8. Öğretmenlerin Alanlarının İş Doyumlarına Yönelik Tutum Puanlarının Ortalamaları, Standart Sapması ve t Değeri

Grup	n	\bar{X}	Ss	t	p
Okul Öncesi Öğretmeni	109	48.2477	7.70661	0.076	.000
n Engelliler Sınıf Öğretmeni	104	42.0612	7.39158		

Tablo 8’ de ki sonuçlara göre öğretmenlerin branşları ile iş doyumlarına yönelik tutum düzeyleri arasında anlamlılık düzeyi $p = .05 > .000$ düzeyinde anlamlı farklılık görülmektedir.

TARTIŞMA VE YORUM

Zihin engelliler sınıf öğretmenleri ve okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu incelemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin kıdemlerinin arttıkça iş doyumları düzeylerinin düştüğü gözlenmektedir. Eren’ e (1984) göre bir işin aynı tempoda sürekli tekrarlanarak yapılması sonucunda, iş görenin duyduğu yorgunluk ve bıkkınlık durumlarına monotonluk adı verilir. Monotonluk iş görenler için başlıca şikâyet ve doyumсузлук kaynağı olmaktadır. İş yerlerinde monotonluğun giderilmesi için yönetim tarafından birtakım önlemler alınabilmektedir. Örneğin; iş görenin tek bir işte uzmanlaşması yerine birkaç işi öğrenerek icra etmesi (iş genişletme), iş rotasyonuna gidilmesi, çalışma saatlerinin kısaltılması, dinlenme sürelerinin programlı şekilde ayarlanması vb. önlemlerin alınmasıyla monotonluk giderilebilmektedir. Ardıç ve Baş’a (2001) göre ise kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi mevkilere gelebilme imkânları da artmaktadır. Bu da işten daha çok tatmin olmalarını sağlamaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları zihin

engelliler sınıf öğretmenlerine göre daha yüksektir. Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996) öğretmenlerde tükenmişliğin ortaya çıkmasını; çalışılan çocukların özellikleri, öğretmenlerin çocukları kontrol etmede yaşadıkları zorluklar ve konunun öğretilmesinde yaşanan güçlükler gibi nedenlere bağlamaktadır. Dolayısıyla eğitim verdikleri öğrencilerin yaşadıkları sınırlılıklar nedeniyle zihin engelliler sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarından düşük olmasına sebep olduğu ifade edilebilir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre erkek öğretmenlerin iş doyumuna yönelik tutumları daha yüksektir. Erkek ve kadın öğretmenler arasındaki bu fark kadın ve erkeğin sahip olduğu farklı rollerle açıklanabilir. Bu durum kadınların hem evdeki hem de işteki sorumluluklarını karşılamaya yetecek zamanının olmayışından kaynaklanıyor olabilir. Burada önemli olan nokta erkeklerin yaşam merkezi olarak işi ön plana çıkarması ve evi ikinci plana itmesi, kadınların ise hem işi hem de evi yaşam merkezinde ön planda tutmasıdır. Dolayısıyla kadınlar annelik ve eşlik rollerini gerçekleştirme çabalarıyla daha fazla rol çatışmasına girmekte ve bu da iş doyumunu azaltıcı bir etki yapmaktadır. Kirel'e (1999) göre kadın ve erkeğin sosyal rollerinin farklı olması, iş ile ilgili beklentilerinin de farklı olmasına neden olmaktadır. Bu nedenle "ücret, iş saatleri, iş koşullarından duydukları tatmin de farklı olmaktadır. Kadın öğretmenlerin, fiziksel olarak erkeklere nazaran daha çok yorulmaları, öğrenci problemlerine karşı daha çok yıpranmaları, meslekle ilgili yapılanların karşılığının verilmediği düşüncesini doğurup, onları erkek öğretmenlere göre daha doyumsuz kılabilir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin yaşı ve iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Cemaloğlu ve Şahin (2007) yaptıkları benzer bir çalışmada yaşın ilerlemesiyle birlikte duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinde tükenmişliğin de arttığı bulgusunu elde etmişlerdir. Bu durumun, öğretmenlerin daha fazla yorulması, performans göstermede zorlanmaları, bu sebeple de duygusal anlamda yıpranmaları ve uzun süredir çalıştıkları için artık duyarsızlaşmaya başlamaları ile açıklanabileceğini ifade etmişlerdir. Yine benzer bir çalışmada Öztürk ve Deniz ise (2008) yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık elde edememiştir. Bu durumu Tahta (1995) yaş değişkeninin ile iş doyumuna etkisi konusundaki araştırma bulgularının tutarlı olmadığı şeklinde açıklamaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin medeni durumları ve iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş doyumunu ilişkisini incelediği, Türkiye'de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkek çalışanlarla yaptığı araştırmasının cinsiyetle ilgili sonucu olarak, bu değişkenin genel iş doyumunu düzeyinde farklılığa yol açmadığını belirtir. Bilgiç, ayrıca medeni durumun da genel iş doyumunu üzerinde

etkili olmadığını belirtmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş, cinsiyet ve mesleki hizmet süreleri değişkenlerine göre iş doyumlarına yönelik tutum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları zihin engelliler sınıf öğretmenlerine göre daha yüksektir. Erkek öğretmenlerin iş doyumuna yönelik tutumları daha yüksektir. Mesleki kıdem değişkenine göre 1. Grupta yer alan 0 ile 5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumuna yönelik tutumları daha yüksektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları ve medeni durum değişkenlerine göre iş doyumlarına yönelik tutum düzeyleri arasında ise anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin yaşları ve medeni durumları iş doyumlarına yönelik tutum düzeylerini etkilememektedir.

Bir örgütteki iş görenlerin temel gereksinimlerinin giderilmesi, işe güdülenmeleri ve iş doyumunu ya da doyumсуzlukları ve örgütsel bağlılıkları, örgütsel verimlilik açısından önemli bir etkidir. Sonuç olarak okul idarecileri ve politika belirleyiciler, öğretmenlerin eğitim ve öğretim faaliyetlerinde gösterdikleri performansını artırmaya yönelik olarak öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin düzenlemeler ve iyileştirmeler yapabilirler. Böylelikle, öğretmenlerin iş doyumları ne kadar artırılsa ortaya koyacakları performansları da o derece yüksek olacaktır. Öğretmen iş doyumları ile eğitimin kalitesi arasındaki paralellik değerlendirildiğinde bu konuda atılacak adımların önemli katkıları sağlayacağı umulmaktadır.

KAYNAKÇA

- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*. Vol: 63. (1), 1–18.
- Ardıç, K., Baş, T. (2001). Job Satisfaction in Public and Private University Academics of Turkey: A Comparative Study, *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. 24-26 Mayıs. Silivri, İstanbul.
- Aslan, H; Ünal, M; Gürkan, S.B; Alparlan, Z.N. (1996). "Pratisyen Hekimlerde Tükenme Düzeyleri". *Düşünen Adam Dergisi*, 9, (3), 48–52.
- Avşaroğlu, S; Deniz, M.E; Kahraman, A. (2005). "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi". S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sayı: 14, 115–130.

- Becerikli, S.Y. (2006). “Örgütlerde Sosyodrama Kullanımı ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı. 15, 113–133.
- Bilgiç, R. (1998). Therelationshipbetweenjobsatisfactionandpersonalcharacteristics of Turkishworkers. Journal of Psychology, 132, 549-558
- Bingöl, D. (1997). “İnsan Kaynakları Yönetimi”. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bodur, S., Güler, S. (1997). “Sağlık Yöneticilerinde İş Doyumu”. Genel Tıp Dergisi, 7, (1), 12–14.
- Cemaloğlu, N., & Şahin, E. D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi,15(2), 465-484.
- Davis, K. (1982). “İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış. (Çev: Tosun, K; Aykar, F; Baysal, C; Sadullah, Ö; Yalçın, S.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 3028.
- Durmuş, E. (2008). “Eğitimde Rehberlik Hizmetleri: Psikolojik Danışma ve Rehberlik”. (Edit: E. Deniz ve A. Erözkan). Ankara: Maya Akademi.
- Duxbury, M.L; Armstrong, G.D. (1984). “HeadNurseLeadership Style withStaffNurseBurnoutandJobSatisfaction in NeonatalIntensiveCareUnits”. NursingResearch. Vol: 33. N: 2.
- Eren, E. (1984). “Yönetim Psikolojisi”. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 3182.
- Eren, E. (1984).Yönetim Psikolojisi. İşletme İktisadi Enstitüsü: 30. Yıl Yayınları, No: 2.
- Eren, E. (2004). “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”. Kırklareli: Beta Basım.
- Ersever, G. O. (1995). İlköğretim Müfettiş Adaylarının İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt 10, sayı 1.*
- Farrell G.A; Dares G. (1999). “NursingStaffSatisfaction on a MentalHealthUnit”. MentalHealthNursing, 8, 51–57.
- Franco, L.M; Bennett, S; Kanfer, R. (2002). “HealthSector Reform andPublicSectorHealthWorkerMotivation: A Conceptual Framework”. SocialScienceMedicine. Vol. 54, 1255–1266.
- Freud, S. (1993). “Psikanalize Giriş: Genel Nevroz Öğretisi”. (Çev: Koptagel-İlal, G). İstanbul: Star Yaprak Yayıncılık.
- Güler, M. (1990). “Endüstri İşletmelerinin İş Doyumu ve Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi”. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hartmann, L.C. (2000). “OrganizationalCommitment: A multiMethodScale Analysis and Test

of Effects”. International Journal of Organizational Analysis. Vol: 15. 176–190.

Herzberg, F.B; Mausner, B; Synderman, B. (1959). “The Motivation of Work”. New York: Wiley.

Igbaria, M; Parasuraman, S; Badawy, M.K. (1994). “Work Experiences, Job Involvement, and Quality of Work Life Among Information Systems Personnel”. MIS Quarterly, 18, (2), 175–201.

Izgar, H. (2000). “Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Nedenleri ve Bazı Etkin Faktörlere Göre İncelenmesi”. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Izgar, H. (2003). “Endüstri ve Örgüt Psikolojisi”. (Edit: Hüseyin Izgar). Konya: Eğitim Kitapevi Yayınları. No: 19.

Judge, T.A., Larsen, R.J. (2001). Dispositional Affect and Job Satisfaction: A Review and Theoretical Extension”. Journal of Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86, 67–98.

Karahan, T.F; Sardoğan, M.E (2004). “Psikolojik Danışma ve Psikoterapide Kuramlar”. Samsun: Deniz Kültür Yayınları.

Karasar, N. (1994). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler. (6. Basım). Ankara: 3 A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.

Karlıdağ, R; Ünal, S; Yoloğlu, S. (2002). “Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi”. Türk Psikiyatri Dergisi, 11, (1), 49–57.

Kırel, Ç. (1999). Örgütsel davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yay.

Korman, A. (1978). “Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji”. Ankara: Milli Eğitim Yayınevi.

Koroğlu, E. (2005). “Bilişsel-Davranışçı Psikoterapiler”. Ankara: Hyl Yayıncılık.

Krakowski, A.S.(1982). “Stres and Practice of Medicine. II. Stressors, Stresses and Strains”. Psychother Psychosom. Vol: 38, 11–23.

Kuzgun, Y. (2000). “Meslek Danışmanlığı: Kuramlar uygulamalar. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Locke, E. (1983). “Nature And Causes of Job Satisfaction”. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, U.S.A.

Maslow, A. (1971). “The Farther Reaches of Human Nature”. New York: Viking.

Oktay, E., Gül, H. (2003). “Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet

Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı. 10, 403–427.

Öztürk, A., & Deniz, M. E. (2008). Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zeka yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 7(3).

Sethi, V; King, R.C; Quick, J.C. (2004), “WhatCauses Stres in Information SystemProfessionals?”. *Communications of the ACM*, 47, (3), 99–102.

Severinsson, E; Hummelvoll J.K. (2001). “FactorsInfluencingJobSatisfactionandEthicalDilemmas in AcutePsychiatricCare”. *NursHealthScientific*. Vol: 3, 81–90.

Sucuoğlu, B., Kuloğlu, N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), 44-60.

Tahta, F. (1995). Okul Öncesi Eğitim Kuramlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, H.Ü., Sağlık Bil. Enst., Ankara*.

Tuna, M., Türk, M.S. (2006). “Kamu ve Özel Sektör Matbaa İşletmelerinde Çalışanların İşsel Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı. 16, 619–632.

Tütüncü, Ö. (2000). “Karayolu Ulaştırma İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, (4), 107–120.

Vroom, V.H. (1964). “WorkandMotivation”. New York: John WileyandSons.

Yalçın, A., İplik, F.N. (2007). “A Grubu Seyahat Acentelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İl Örneği”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı. 18, 483–500.

Yüksel, İ. (2003). “Hemşirelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi”. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (20), 131-139.