



İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmen ve İdarecilerin İş Tatmini Düzeyleri

Öğr. Gör. Gökhan COŞKUN

Amasya Üniversitesi, Sabuncuoğlu Şerefeddin SHMYO,
coskun.gokhan@amasya.edu.tr

Öğr. Gör. Sevda DEMİRÖZ

Amasya Üniversitesi, Sabuncuoğlu Şerefeddin SHMYO,
sevda.demiroz@amasya.edu.tr

Özet

Bilindiği üzere, bir insanın işinden duyduğu tatminin çalışma yaşamı üzerinde büyük bir etkisi mevcuttur. Bu etki yaşamlarının üçte birini çalışarak geçiren insanların, sık sık yaptıkları işin kendilerine bir şey ifade etmediği yolundaki şikâyetleri kendini açıkça hissettirmektedir. Söz konusu olumsuz etki yalnızca iş tatminsizliğini yaşayan bireyin kendisiyle sınırlı kalmayıp, doğrudan ya da dolaylı biçimde içinde bulunduğu örgüte ve yaptığı işe de yansıtacaktır. Son yıllarda iş tatmini konusunun önem kazanmasının sebebi, örgütlerde insan unsurundan kaynaklanan sorunların giderek artması ve bu sorunların ortadan kaldırma amacının araştırılmasıdır. Bu nedenle bu çalışmayla Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminlerinin ne düzeyde olduğunu belirlemek amaçlanmıştır. İnceleme grupları öğretmen ve idarecilerden oluşan 172 kişi oluşturmaktadır. Çalışma verilerine ulaşmak için öncelikle konuyla ilgili literatür taraması yapılmış ve çalışma gruplarına anket formları uygulanarak veriler toplanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin gerekli analizler yapılmış ve ölçeklerin güvenilirlik katsayısı cronbach α :0,84 bulunmuştur. Verilerin analizinde, “yüzde”, “frekans”, “bağımsız örneklem için t testi”, “tek yönlü varyans (Anova) analizi” ve “regresyon” analizleri yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan bireylerin eğitim seviyesinin (% 85,5 lisans, % 14,5 lisansüstü) oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna rağmen araştırma grubundaki öğretmen ve idarecilerin iş tatmini puan ortalamalarının (3,27) olup işlerinden yeterince tatmin olmadıkları belirlenmiştir. Ayrıca iş tatmininin demografik özelliklere göre farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, İlköğretim okulları, Öğretmen

Job Satisfaction Levels of the Teachers and Administrators Working in Primary Schools

Abstract

As it is already known, the satisfaction an individual gets from the work he or she does have great effect on his or her working life. Such effect makes itself felt in people who spend one third of their lives while working by voicing frequent complaints like the work they do does not express anything to themselves. Such negative effect isn't only limited to the individual who experiences job dissatisfaction, but it is also reflected directly or indirectly to the organisation or the work he or she takes part in. The reason why the job satisfaction has gained importance in recent years is the fact that the problems caused by the human factor is gradually increasing, and the goal of eliminating such problems is being researched. Thus, it is aimed in this study to specify the levels of the job satisfactions of teachers who working the primary schools which are the subsidiaries of the Ministry of National Education. The population consists of 172 individuals who are teachers or administrators. To get the research data, a literature research was done primarily, and data were gathered by applying questionnaires to the research population. The necessary analyses for determining the validity of the indexes used in the research were applied and the reliability coefficient of the indexes was found as cronbach α :0,84. For the analyses of the data, the t-test for the “percent”, “frequency” and “independent samples”, the “one way Anova analysis” and the “regression” analyses were done. The education levels of the individuals who took part in the research were found as fairly higher according to the findings of the research (85.5% bachelor's degree, 14.5 % postgraduate degree). Nevertheless, the average job satisfaction scores of the teachers and administrators was found as 3.27, and thus it was specified that they are not satisfied with their jobs. It was also found that the job satisfaction doesn't show significant difference regarding demographical specifications.

Keywords: Job satisfaction, Primary Schools, Teacher

GİRİŞ

Gerek kamu gerek özel sektör için işgörenlerin iş tatmini düzeyleri oldukça önemli bir göstergedir. Yüksek iş tatmini örgütün iyi yönetildiğinin bir belirtisi olarak kabul edilir. Benzer şekilde bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli göstergelerden biri de iş tatmininin düşük olmasıdır (Saylan, 2008, s.1). İş tatminsizliği; grevler, düşük verimlilik gibi sorunlara yol açabilir (Keskin, 2007, s.72). Öte yandan iş tatmini devamsızlık ve işgücü devrini azaltacaktır. Dolayısıyla bir insanın işinden duyduğu tatminin çalışma yaşamı üzerinde büyük bir etkisi mevcuttur. Bu yüzden olumlu ya da olumsuz her etki bireylerin kendi sınırlarında kalmayıp, doğrudan ya da dolaylı biçimde içinde bulunduğu örgüte ve yaptığı işe de yansiyacaktır (Çelikkaya, 1995, s.41).

İlköğretim eğitim sisteminin temel taşıdır. Bu eğitim kademesinde çocuğa toplum içinde diğer bireyler uyum içinde yaşama kural ve becerileri ile yaşamlarını daha iyi bir biçimde sürdürmeleri için gerekli temel bilgi ve beceriler kazandırılır. Bu nedenle tüm ülkelerde ilköğretim çocuklar için zorunlu hale getirilmiştir (Alkan, 2000, s.193). İlköğretimin birinci kademesinde çocuklar okuma-yazma, okuduğunu anlama, ana dilini doğru kullanma, temel matematiksel işlemler, önemli toplumsal ve doğal olaylar hakkında temel bilgiler edinirler. Bu bilgi ve beceriler çocuğun gelecekteki öğrenmeleri için temel teşkil eder. İlköğretim ikinci kademesinde ise öğrenciler hayata ve bir üst öğretim kademesine hazırlanırlar (Mete, 2006, s.52).

Eğitim hizmetlerinde hizmet kalitesinin ve verimliliğinin artması, eğitim sistemimizde en önemli görevi üstlenmiş olan öğretmenlerin işten duydukları tatmin ile doğrudan ilgilidir. Öğretmenlerin işlerinden duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk (Mrayyan, 2005, s.42) olarak da tanımlayabileceğimiz iş tatmini ancak öğretmen ile kurumun isteklerinin birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. En mükemmel eğitim sistemini kabul edip uygulamaya koysanız bile bunun uygulayıcısı olan öğretmenlerin iş tatminini sağlayamadığınız sürece gündeme aldığınız bu sistem başarıya ulaşamayacaktır (Chen, 2008, s.107).

Bu anlatılanlardan hareketle problem cümlelerimiz:

Öğretmenlerin iş tatmini algılamaları demografik özelliklerine göre (yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, mesleki kıdem, kurumdaki görev, aynı okulda çalışma süresi) farklılık göstermekte midir?

İlköğretim okullarında çalışan öğretmen ve idarecilerin iş tatmini düzeyleri konusunda bir fikir vermesi açısından bu çalışma yapılmıştır. Yapılan bu çalışma eğitim sistemi içinde yer alan yöneticilere de ufuk açıcı mahiyette olacaktır.

Yukarıda belirtilen amaç doğrultusunda araştırmanın temel hipotezleri şu şekilde geliştirilmiştir:

H₁: Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları iş tatmini yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H₂: Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları iş tatmini cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.

H₃: Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları iş tatmini öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H₄: Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları iş tatmini mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

H₅: Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları iş tatmini kurumdaki görevine göre farklılık göstermektedir.

H₆: Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları iş tatmini aynı okulda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Farklı meslek gruplarının iş doyum düzeylerini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bir meslek insanın ihtiyaçlarını karşılayabildiği düzeyde kişi için önemlidir. Her mesleğin sağladığı olanaklar ve çalışanları doyuma ulaştırma yönleri değişiklik gösterebilir. Bunların arasında, öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi ayrı bir önem taşımaktadır (Şimşek, 1995, s.91). Öğretmenler gelecek nesilleri yetiştirirken, oldukça zorlu ve emek isteyen bir süreçten geçmektedirler. Formal eğitimin ikinci

aşaması olan ilköğretimde öğretmen, eğitim-öğretim sürecinin en önemli unsurudur. Çocuklar ile yoğun iletişimleri, çocuklarının gelişimlerini ve davranışlarını dikkatli bir şekilde gözlemek zorunda olmaları, sınıflarında aralıksız eğitim sürdürmeleri, sınıflardaki öğrenci sayılarının fazla olması gibi sebepler okul öncesi öğretmenlerini hem fiziksel hem de ruhsal olarak yormakta, bu nedenle de iş doyumlarını düşürmektedir. İlköğretim öğretmenlerinin işinden hoşnut olmaması eğitim ortamını, öğrencilerini ve çalışma arkadaşlarını da olumsuz şekilde etkilemekte ve bu da eğitim kalitesini önemli düzeyde düşürebilmektedir (Şahin & Dursun, 2009, s.161).

YÖNTEM

Araştırma betimsel bir özaktarım çalışmasıdır. Özaktarım araştırmalarının verileri, örnekleme yer alan bireylerin kendilerinden bilgi alınarak toplanır (Bir, 1999, s.9). Betimsel modelde bir konu hakkındaki mevcut durum araştırılır. Betimsel araştırmalar iki farklı şekilde yapılabilir. Bunlar; özaktarım ve gözlem araştırmalarıdır. Özaktarım araştırmalarının verileri örnekleme bulunan bireylerin kendilerinden bilgi alınarak toplanır. Betimsel araştırma verileri, bilimsel istatistikler kullanılarak analiz edilir (Kırcaali, 1999, s.7). Araştırma betimsel bir çalışma olduğu için değişkenler arasındaki ilişki değiştirilmeden var olan durum araştırılacaktır.

Araştırmanın evreni 2012-2013 yılında Ankara İl'inin Keçiören İlçesinde görev yapan ilköğretim öğretmenleri olarak belirlenmiştir. Ancak evrenin tamamına ulaşmak zaman ve maddi kısıtlardan dolayı mümkün olmadığından araştırmanın analiz ve yorumları seçilen örneklem içerisinden yapılmıştır. Örnekleme yöntemi olarak uygun örneklem yöntemi kullanılmış ve araştırmaya katılmayı kabul eden gönüllü bireyler araştırma kapsamına alınmıştır. Ankara İl'i Keçiören İlçesinde 2012-2013 yılı itibari ile görev yapan ilköğretim okulu öğretmen sayısı 3668 olarak belirlenmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013, s.69). Belirtilen öğretmen sayısı içerisinden 172 örneklem büyüklüğünün istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar vereceği görülmektedir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formu toplam iki bölümden ve 26 sorudan oluşmuştur. Anketin birinci bölümünde yer alan ilk altı soru, anket formunu yanıtlayanlar hakkında tanımlayıcı kişisel bilgileri içermektedir. Bu sorular araştırmaya katılanların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, kurumdaki görevi ve görev yapmakta olduğu okuldaki çalışma süresine ilişkin sorulardır. İkinci bölümü oluşturan toplam 20 soru ise iş tatmin ölçeğine ilişkindir.

İş tatminini ölçmeye yönelik olarak geliştirilmiş birçok ölçekten en çok kullanılanı Smith ve arkadaşları tarafından geliştirilen "İş Tanımlayıcı Endeks" dir (The Job Descriptive Index) (Imparota, 1972, s.302). Ergin (1997), tarafından Türkçe'ye "İş Betimlemesi Ölçeği" (s.27) adı altında çevrilen ve uyarlanan ölçek, işçiler, memurlar, yöneticiler, sağlık elemanları, öğretmenler ve teknik elemanlar gibi örneklemlerde uygulanmış ve psikometrik özelliklerin yeterli olduğu görülmüştür. JDI, iş tatminini beş farklı iş boyutu çerçevesinde ölçmektedir. Bu boyutlar; terfi, iş arkadaşları, ücret, yönetim ve işin kendisidir. JDI'deki toplam sonucun toplam iş tatmini düzeyini vereceği savunulmuştur. Araştırmada iş tatmini ifadeleri bu ölçek doğrultusunda geliştirilmiştir.

Elde edilen veriler SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences-Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi) 16 programına aktarılarak analize tabi tutulmuştur. Anketin birinci ve ikinci bölümlerinde bulunan ifadeler beş'li likerte;

Kesinlikle Katılmıyorum = "1", Katılmıyorum = "2", Kararsızım = "3", Katılıyorum = "4", Kesinlikle Katılıyorum = "5" olarak puanlandırılmıştır.

Katılımcıların özelliklerinin belirlenmesi amacı ile yüzde ve frekans dağılımı, iş tatminini tespit edilmesi için sunulan algı ile müzakere ifadelerinin öğretmenlere karşılaştırılması amacı ile ortalama ve standart sapmalarının alınması, değişken yapısına dayalı olarak değişkenler arasındaki farklılığın tespitinde t-testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır.

Regresyon analizi bir değişkenin (bağımlı) diğer değişkenler (bağımsız) tarafından nasıl açıklandığını belirlemeye çalışır. Regresyon analizinde birden fazla değişken olduğunda çoklu doğrusal regresyon

olarak adlandırılır. Elde edilen regresyon modelleri araştırmacıya ilişkinin yönünü, şeklini ve bilinmeyen değerlere ait tahminleri verir (Sipahi ve diğ., 2006, s.154).

Araştırma anketinin birinci ve ikinci bölümündeki iř tatmini ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ise cronbach $\alpha = 0,84$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

BULGULAR

Demografik Özellikler

Bu bölümde araştırmaya katılanlarla ilgili tanıtıcı bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 1: Çalışanların demografik özellikleri

Demografik Değişkenler	n	%
Cinsiyet		
Erkek	83	48,3
Kadın	89	51,7
Yaş (Yıl)		
21-25	34	19,8
26-30	38	22,1
31-35	40	23,3
36-40	19	11,0
41-45	19	11,0
46 ve üzeri	22	12,8
Kurumdaki Görevi		
Öğretmen	158	91,9
Müdür / Müdür Yardımcısı	14	8,1
Mesleki Kıdem (Yıl)		
5 ve daha az	57	33,1
6-10	45	26,2
11-15	31	18,0
16 ve üzeri	39	22,7
Eğitim Durumu		
Lisans	147	85,5
Yüksek Lisans / Doktora	25	14,5
Okuldaki Çalışma Süresi (Yıl)		
1-5	118	68,6
6-10	35	20,3
11 ve üzeri	19	11,0

Tablo 1’de katılımcıların demografik özellikleri verilmiştir. Katılımcıların %48,3’ü erkek, %51,7’si ise kadındır. Ayrıca bireylerin %19,8’i 21-25 yaş, %22,1’i 26-30 yaş, %23,3’ü 31-35 yaş, %11’i 36-40 yaş, %11’i 41-45 yaş ve %12,8’i 46 ve üzeri grupta oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların kurumdaki görevine göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %91,9’u öğretmen, %8,1’i müdür ve müdür yardımcısı görevinde bulunduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların mesleki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde, %33,1’i 1-5 yıl, %26,2’si 6-10 yıl, %18’i 11-15 yıl ve %22,7’si ise 16 ve üzeri grupta oldukları tespit edilmiştir.

Araştırma anketini cevaplayan katılımcıların eğitim durumları dağılımı incelendiğinde, çalışanların büyük çoğunluğunun %85,5’i lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra %14,5’i ise yüksek lisans ya da doktora mezunudur.

Son olarak katılımcıların aynı okuldaki çalışma sürelerine bakıldığında, katılımcıların %68,6’sı 1-5 yıl, %20,3’ü 6-10 yıl, %11’i ise 11 ve üzeri grupta yer aldığı belirlenmiştir.

Öğretmenlerin İş Tatmini ile İlgili Algılamaları

Bu bölümde öğretmenlerin iş tatmini algılamaları incelenmiştir. Tablo 2’de öğretmenlerin iş tatmini algılamalarının ölçülmesi amacıyla katılımcılara 20 adet ifadenin bulunduğu bir ölçek uygulanmış, öğretmen ve idarecilerin iş tatmini ile ilgili algılama ortalamaları belirlenmiştir.

Tablo 2: Öğretmenlerin iş tatmini ile ilgili algılama ortalamaları

İş Tatmini ile İlgili İfadeler	Öğretmen (n: 172)	
	\bar{X}	ss
Yaptığım iş toplumda kabul gören bir statüye sahip olmamı sağlıyor.	3,42	1,04
Yaptığım işte kişisel yeteneklerimi ve yaratıcılığımı kullanabiliyorum.	3,61	1,03
İş ortamında işimle ilgili gerekli malzeme ve donanıma (bilgisayar, tahta, tahta kalemi, fotokopi) sahibim.	3,62	1,20
Yaptığım iş beklentilerimi karşılamaktadır.	3,15	,97
Sevdiğim bir işi yapmaktayım.	3,90	,99
Okulda öğretmenlerin işleriyle ilgili yaptıkları öneriler üst yöneticiler tarafından dikkate alınır.	3,27	1,02
Herhangi bir sorunum olduğunda (iş ya da kendimle ilgili) hiç çekinmeden bunu ilgili yöneticilerle paylaşabilirim.	3,56	1,00
Bizlerden sorumlu yöneticilerin tutum ve davranışları beni mutlu ediyor.	3,23	1,04
Çalıştığım okulda öğretmenlerin problemleri süratle çözümlenmektedir.	2,98	1,00
Çalıştığım okuldaki yöneticiler Milli Eğitimdeki gelişme ve değişimleri zamanında bildirir.	3,42	,99
Genç öğretmenlerin kariyer gelişiminin planlanması ve	2,89	1,10

gerçekleştirilmesi meslek içi danışmanlar tarafından yapılır.		
Çalıştığım okuldaki diğer öğretmenler ile ortak çalışmalar yapabilirim.	3,80	,81
Herhangi bir problemim olduğunda çalışma arkadaşlarım bana yardımcı olurlar.	3,98	,76
Çalışma arkadaşlarım ile iyi ilişkiler içerisindeyim.	4,06	,90
Yaptığım iş karşılığında aldığım maaşın yeterli olduğunu düşünüyorum.	2,27	1,19
Elde ettiğim sosyal olanaklar(ulaşım, konaklama, vb.) beklentilerimi karşılamaktadır.	2,46	1,08
Çalıştığım kurumun kaynaklarından tüm personel eşit şekilde yararlanmaktadır.	3,11	1,10
Yaptığım işin bana güvenli bir gelecek ve kariyer sağladığını düşünüyorum.	2,91	1,05
Çalıştığım kurumdaki terfilerin dağılımı adildir.	3,16	1,06
Çabalarımın olması gerektiği gibi ödüllendirildiğini düşünüyorum.	2,68	1,07
Toplam	3,27	,53

Tablo 2’de de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin iş tatminiyle ilgili ifadelerin algılama ortalamalarının dağılımı incelendiğinde, beklentilerinin genel olarak yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte “Sevdiğim bir işi yapmaktayım”, “Çalışma arkadaşlarım ile iyi ilişkiler içerisindeyim” ve “Herhangi bir problemim olduğunda çalışma arkadaşlarım bana yardımcı olurlar” ifadeleri en yüksek ortalamaya sahip olan ifadeler olarak belirlenmiştir.

Tablo 1:Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre iş tatmini algılamaları

		n (172)	Grup İstatistiği			Test İstatistiği	
			%	\bar{X}	ss	F	Önem Düzeyi (p)
Yaş (Yıl)	21-25	34	19,8	3,32	0,47	1,510	,189
	26-30	38	22,1	3,39	0,51		
	31-35	40	23,3	3,27	0,49		
	36-40	19	11,0	3,23	0,61		
	41-45	19	11,0	3,00	0,57		
	46 ve üzeri	22	12,8	3,30	0,54		

Bunun yanı sıra öğretmenlerin ve idarecilerin beklentilerinin en düşük ortalamaya sahip olan ifadeleri ise; “Yaptığım iş karşılığında aldığım maaşın yeterli olduğunu düşünüyorum”, “Elde ettiğim sosyal olanaklar (ulaşım, konaklama, vb.) beklentilerimi karşılamaktadır” ve “Çabalarımın olması gerektiği gibi ödüllendirildiğini düşünüyorum” şeklinde sıralanmaktadır.

Tablo 4: Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş tatmini algılamaları

		Grup İstatistiği				Test İstatistiği	
		n (172)	%	\bar{X}	ss	t	Önem Düzeyi (p)
Cinsiyet	Erkek	83	48,3	3,28	0,50	-,183	,606
	Kadın	89	51,7	3,27	0,55		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş gruplarına göre iş tatmini algılamalarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla “tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” uygulanmıştır.

Varyans analizinin ön koşullarından birisi olan her bir grubun normal dağılım sergileyen bir yığından rasgele seçilmiş örnekler olup olmadığı ve ayrıca her bir grubun homojen varyansa sahip olup olmadığı araştırılmış ve verilerin tek yönlü varyans analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3’te verilen analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş tatmini algılamalarının yaşlarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). Bu sonuca göre; “Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları iş tatmini yaşlarına göre farklılık göstermektedir” olan H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş tatmini algılamalarının farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla t testi yapılmıştır. Bağımsız iki örnek t testinde, ortalamaların birbirinden farkı incelenirken, her bir faktör için iki örnek varyansları Levene testi sonuçlarına göre türdeş olduğu belirlenmiş ve t testi sonuçlarından Eşit Varyans t-testi kullanılmıştır.

Tablo 4’te verilen analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş tatmini algılamalarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). Bu sonuca göre; “Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları iş tatmini cinsiyete göre farklılık göstermektedir” olan H_2 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 2: Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumuna göre iş tatmini algılamaları

		Grup İstatistiği				Test İstatistiği	
		n	%	\bar{X}	ss	t	Önem Düzeyi (p)
Eğitim Durumu	Lisans	147	85,5	3,27	0,53	-,436	,663
	Yüksek Lisans/Doktora	25	14,5	3,32	0,51		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre iş tatmini algılamalarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t testi yapılmıştır.

Tablo 5’te verilen analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş tatmini algılamalarının eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). Bu sonuca göre; “Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları iş tatmini eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir” olan H_3 hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş tatmini algılamalarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla “tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” uygulanmıştır.

Tablo 6’da verilen analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş tatmini algılamalarının mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). Bu sonuca göre; “Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları iş tatmini mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir” olan H_4 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3: Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemine göre iş tatmini algılamaları

		n (172)	Grup İstatistiği			Test İstatistiği	
			%	\bar{X}	ss	F	Önem Düzeyi (p)
Mesleki Kıdem (Yıl)	1-5	57	33,1	3,32	0,53	2,154	,076
	6-10	45	26,2	3,39	0,45		
	11-15	31	18,0	3,27	0,57		
	16 ve üzeri	39	22,7	3,10	0,55		

Tablo 4: Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumdaki görevine göre iş tatmini algılamaları

		n (172)	Grup İstatistiği			Test İstatistiği	
			%	\bar{X}	ss	t	Önem Düzeyi (p)
Kurumdaki Görevi	Öğretmen	158	91,9	3,25	0,51	-2,289	,005
	Müdür/Müdür Yardımcısı	14	8,1	3,52	0,55		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumdaki görevine göre iş tatmini algılamalarının farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla t testi yapılmıştır. Tablo 7’de verilen analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş tatmini algılamalarının kurumdaki görevine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,05$). Bu sonuca göre; “Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları iş tatmini kurumdaki görevine göre farklılık göstermektedir” olan H_5 hipotezi kabul edilmiştir. Öğretmenlerin iş tatmini algılamalarının okulda idareci veya öğretmen olmalarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 5: Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuldaki çalışma süresine göre iş tatmini algılamaları

		n (172)	Grup İstatistiği			Test İstatistiği	
			%	\bar{X}	ss	F	Önem Düzeyi (p)
Okuldaki Çalışma Süresi (Yıl)	1-5	118	68,8	3,32	0,52	1,530	,209
	6-10	35	20,3	3,23	0,57		
	11 ve üzeri	19	11,0	3,10	0,47		

Tablo 8’de verilen analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş tatmini algılamalarının okuldaki çalışma süresine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). Bu sonuca göre; “Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları iş tatmini okuldaki çalışma süresine göre farklılık göstermektedir” olan H_0 hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzün koşulları, kurum ve kuruluşların çalışanlarının en etkin ve verimli şekilde çalışmalarına imkân sağlamalarını zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluk çalışanların iş tatminlerine verilmesi gereken önemi artırmaktadır. Kurum ve kuruluşlar önceden belirlenmiş hedef ve amaçlarına ancak yüksek iş tatminine sahip çalışanlar ile ulaşabilirler. Bundan sebeple bu kurumlardan biri olan Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmenlerin iş tatminlerini etkileyen faktörleri belirlemek ve iyileştirmek zorundadır.

İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte geçirmektedirler. Bu bağlamda, yalnızca ekonomik durumu değil, psikolojik durumu da iyi olan insanlar mutlu olabilmektedir. Dolayısıyla, iş tatmini insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir (Şahal, 2005, s.111).

İlköğretim okullarında çalışan öğretmen ve idarecilerin iş tatmini düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre; araştırmaya katılanların (%51,7)’si kadınlardan oluşurken, katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde çoğunluğun (%23,3) 31-35 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin kurumdaki görevine göre dağılımına bakıldığında katılımcıların çoğunluğunun (%91,9) öğretmenlerden, diğer katılımcı grubun ise (%8,1) müdür ve müdür yardımcılarında olduğu belirlenmiştir.

Bununla birlikte katılımcıların mesleki kıdemleri incelendiğinde çoğunluğun (%33,1) 1-5 yıl arasında çalışmakta olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında çoğunluğunun (%85,5) lisans mezunu oldukları tespit edilirken, katılımcıların aynı okulda çalışma süresine bakıldığında büyük çoğunluğunun (%68,8) 1-5 yıl arasında aynı okulda görev yapmakta olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş tatmini ile ilgili algılamalarına bakıldığında “Çalışma arkadaşlarım ile iyi ilişkiler içerisindeyim” (4,06), “Herhangi bir problemim olduğunda çalışma arkadaşlarım bana yardımcı olurlar” (3,98) ve “Sevdiğim bir işi yapmaktayım” (3,90) ifadeleri en yüksek düzeydeki algılar olarak tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin iş tatmini ile ilgili algılamalarından en düşük düzeyde olanları ise “Yaptığım iş karşılığında aldığım maaşın yeterli olduğunu düşünüyorum” (2,27), “Elde ettiğim sosyal olanaklar(ulaşım, konaklama, vb.) beklentilerimi karşılamaktadır” (2,46) ve “Çabalarımın olması gerektiği gibi ödüllendirildiğini düşünüyorum” (2,68) ifadeleri olarak saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş tatmini algılamaları ile demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kurumdaki görevi vb.) arasındaki farklılıklarını tespit etmek amacıyla yapılan t testi sonucunda, iş tatmini algılamalarının bireylerin cinsiyetlerine ve eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği fakat kurumdaki görevlerine göre anlamlı bir fark gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan diğer bir test olan ANOVA testlerinin sonuçlarına göre; katılımcıların iş tatmini algılamaları ile yaşları, mesleki kıdemleri ve aynı okulda çalışma süresi arasında istatistiksel olarak farklılıklar görülmemiştir.

Yapılan analizde, ücretin iş tatminini etkileyen önemli bir değişken olduğu görülmektedir. Kamu kurumlarının gerçeği olarak bilinen ücret tatminsizliği bu çalışmada ortaya çıkmıştır. Elde ettikleri sosyal olanakların da (ulaşım, konaklama vb.) beklentilerini karşılamaması, öğretmenleri bu anlamda tatmin etmemektedir.

Yapılan araştırmanın yukarıda belirtildiği sonuçları neticesinde şu öneriler geliştirilebilir;

Kültürü şekillendiren ve örgüt içinde daha tanınır hale getiren önemli boyutlardan birisi bireysel başarıların ödüllendirilmesidir. Burada yalnızca maddi ödüller değil, takdir gibi manevi ödüller de söz konusudur. İş tatmini ise işin niteliği ile bu işten elde edilen maddi-manevi duyguların uyumu sonucu artmaktadır. O halde, genç öğretmenlerin yüksek iş tatminine sahip olmaları, uygun ödül sistemlerinin geliştirilmesi ile sağlanabilir.

Eğitim kurumları, öğretmenleri fiziksel ve düşünce yönleriyle bir bütün olarak ele alıp, iş tatminlerini etkileyen unsurları yakından inceleyip, iş tatminlerini arttırıcı yöntemleri kullandıkları takdirde başarılı öğretmenleri topluma kazandırabilirler. Öğretmenlerin ihtiyaçlarının neler olduğu belirlenebilir ve Milli Eğitimin bu konudaki çalışmaları hızlandırılabilir.

Çalışmaya katılan Ankara İli Keçiören İlçesi’nde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin verdikleri cevaplara göre bu değerlendirmelerin, diğer il ve ilçelerde görev yapmakta olan öğretmenler için de geçerli olup olmadığı, ancak daha geniş kapsamlı bir çalışma ile mümkün olabilecektir.

Dolayısıyla sonuçların diğer il ve ilçelere genelleştirilebilmesi için araştırma verilerinin daha fazla sayıda il ve ilçede toplanarak tekrar araştırılıp değerlendirilmesine gereksinim duyulmaktadır. Bunun yanı sıra, aynı sonuçların diğer sektörlerde de elde edilip edilmeyeceğinin belirlenebilmesi için benzer araştırmaların diğer sektörlerde de yapılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Alkan, C. (2000). *Meslek ve Öğretmenlik Mesleği, Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Editör: Veysel Sönmez, Ankara: Anı Yayıncılık.

Bir, A. A. (1999). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Chen, L.H. (2008). “Job Satisfaction Among Information System (IS) Personnel”, *Computers in Human Behavior* Vol: 24, 105–118.

Çelikkaya, H., (1990). “Eğitim Olgusunun Özellikleri”, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2, 67-72.

Ergin, C. (1997). “Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak “İş Betimlemesi Ölçeği”: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 12 (39), 25–36.

Imparota, N. (1972). "Relationship Between Porter's Need Satisfaction Questionnaire and The Job Descriptive Index", *Journal of Applied Psychology*. Vol: 56. No: 5, 301-304.

Keskin, İ. (2008). İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri (Sultanbeyli Örneği), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kırcaali, G. (1999). *Bilim ve Araştırma*, (Editör: A. A. Bir), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları,

Mete, C. (2006). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile İş tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Milli Eğitim Bakanlığı, (2013). Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2012-1013, Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı Resmi İstatistik Programı Yayını.

Mrayyan, M. T. (2005). "Nurse Job Satisfaction and Retention: Comparing Public to Private Hospitals in Jordan", *Journal of Nursing Management*, Vol: 13, ss. 40-50.

Saylan, T. (2008). Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2006). Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Şahal, E. (2005). Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesinde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Antalya.

Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9, 18, 160-174

Şimşek, L. (1995). "İş Tatmini", *Verimlilik Dergisi*, 3, 91-102.