



İKİNCİ MERTEBE FAKTÖR MODELİ İLE ÖĞRETMEN İŞ DOYUMUNU BELİRLEYEN FAKTÖRLERİN ANALİZİ

ANALYZING THE FACTORS THAT DETERMINE TEACHER JOB SATISFACTION BY SECOND ORDER FACTOR MODEL

Ayşe KURUÜZÜM*, Nilgün ÇELİK**

ÖZET: Bu çalışmanın asıl amacı, liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen faktörleri ikinci mertebeden faktör analizi modeli ile açıklamaya çalışmaktır. İkincil amaç ise, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Genel Lise ve Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu faktörlerindeki farklılık veya benzerlikleri araştırmaktır. Araştırma, Antalya merkez ilçede bulunan Anadolu Liseleri ve Genel Liseleri kapsamaktadır. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket, tabakalı örnekleme yöntemine göre seçilen 216 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri için, t testi, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, ikinci mertebeden faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda öğretmen iş doyumunu belirleyen on faktör bulunmuştur. Birinci mertebeye faktör analizi sonucunda elde edilen on faktörden özet bir yorum sağlamak amacıyla ikinci mertebeye faktör analizi yapılmış ve üç faktör elde edilmiştir. Bu faktörler sırasıyla, iletişim, rehberlik ve meslek memnuniyeti faktörleridir. Anadolu ve Genel Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okul yönetimi, öğrenci, beklentinin karşılanması ve kariyer danışmanlığı boyutlarında farklılık gösterdiği görülmüştür. Diğer altı boyutta istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Anahtar Sözcükler: öğretmen iş doyumunu, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, ikinci mertebeden faktör analizi

ABSTRACT: The main aims of this research are to find out the factors determining job satisfaction via second order factor analysis. The latter goal is to investigate the differences and similarities between job satisfaction factors of Anatolian and public high schools under the administration of Ministry of National Education. The research includes Anatolian and public high schools in the city of Antalya. As a data collection method, questionnaires were used and 216 teachers were selected by stratified sampling method. For the statistical analysis of the data, t-test, exploratory and confirmatory factor analysis, and second order factor analysis were used. As a result of factor analysis, ten factors that determining teacher satisfaction were found. Second order factor analysis was made to commend on the ten factors obtained from first order factor analysis, and as a result three factors were obtained. These are communication, mentoring and job satisfaction respectively. Significant differences between teacher job satisfactions of Anatolian and public high schools were observed in the school administration, student, confirmed expectation, and career consulting dimensions. Any statistically significant difference among the other six dimensions was not observed.

Keywords: teacher satisfaction, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, second order factor analysis

1. GİRİŞ

Eğitim kurumları, diğer toplumsal kurumlar gibi toplumun bazı ihtiyaçlarını karşılamak üzere ortaya çıkmıştır. Temel amacı toplumdaki bireyleri yetiştirerek, onları topluma yararlı bireyler haline getirmek olan eğitim kurumlarının toplumsal, siyasal, ekonomik ve bireyi yetiştirmek üzere dört temel işlevi vardır.

Toplumdaki eğitim kurumları genellikle "okul" olarak adlandırılmaktadır. Okullarda bir grup öğrenciye toplumun ve bireyin ihtiyaçlarına göre önceden hazırlanan programlar doğrultusunda öğretim faaliyetleri sunularak, öğrencilerde istendik davranış değişikliği meydana getirilmeye çalışılır (Fidan ve Erden, 1994).

Okulların yaşama ve gelişmesinden birinci derecede sorumlu olanlar ise okul yöneticileridir (Bursalıoğlu, 1987). Günümüzde okul yöneticilerinin en fazla sorumlu oldukları noktalar ise şunlardır; insanlarla etkili biçimde çalışma, etkili bir işletme yönetimi, yeterli bir okul binası ve çevre hazırlama,

* Prof. Dr., Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F., ANTALYA. kuruuzum@akdeniz.edu.tr

** Matematik öğretmeni, Muratpaşa Lisesi, ANTALYA.

eğitim programının geliştirilmesi ve mesleğe hizmet (Aydın, 1988). Etkili bir okula ulaşmada ilk adımın okul yöneticisinden geçtiğini belirten Balcı (1993) da okul yöneticisinin bir yönetici olmaktan çok bir öğretim lideri olarak etkinlik göstermesi gerektiğini belirtmektedir.

Okulun önemli diğer bir üyesi öğrenme çevresinin yöneticisi olan öğretmenlerdir. Öğretmenler gerçekleştirdikleri rolün öneminden dolayı eğitimin niteliği ile yakından ilişkilidirler (Ataklı, 1999). Eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde sistemdeki her öge ayrı bir öneme sahiptir. Ancak öğretmen; eğitim ortamlarını düzenlemek, eğitime ilişkin öteki öğeleri eşgüdümlemek, uygun öğretim yöntemlerini seçmek, insan ilişkilerini başarılı bir biçimde kurmak ve öğrencileri öğrenmeye güdülemek gibi önemli görevler üstlenmiş bulunmaktadır. Bu görevleri nedeniyle öğretmen, eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en stratejik öge olarak kabul edilmektedir. Sosyal bir girişim olan eğitimde okul örgütünün işgörenleri olan öğretmenlerin göstereceği performans, okulun amaçlarının gerçekleştirilmesinin ön adımıdır. Performansı etkileyen en önemli etkenler ise işgörenlerin güdülenmesi ve iş doyumudur. Bu görevi, öncelikle okul müdür yardımcıları ve denetmenler üstlenmek durumundadır (Fişek, 1971).

Öğretmenlerin edim, tatmin ve tatminsizlik konusu, okul yönetimlerinde araştırmacıların uzun bir zamandan beri üzerinde durdukları bir alan olmuştur (Aydın, 1986; Günbayı, 2000; Bilen, 1992; Reyes ve Hoyle, 1992; Pang, 1996; Ataklı, 1999; Çetinkanat, 2000; Ho, 2000; Koustelios, 2001; Jabnoun ve Fook, 2001; Evans, 2001; Scott ve Dinham, 2003). Denetsel çalışmalardan bazıları, öğretmen iş doyumunu ile ilgili değerlendirmelerde aritmetik ortalama, t testi, varyans analizi gibi istatistiksel yöntemler kullanırken, diğerleri açıklayıcı faktör analizi, regresyon analizi gibi çok değişkenli istatistiksel yöntemlerden faydalanmışlardır. İkinci mertebeden faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yaklaşımının öğretmen iş doyumunu çalışmalarında kullanımına Türkçe yazında hiç rastlanmazken, yabancı yazında da sınırlı sayıda rastlanmaktadır (Çelik, 2004).

Bu çalışmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Genel ve Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen faktörleri belirlemek, iki okul türü öğretmenleri arasında iş doyumunu faktörlerindeki farklılık veya benzerlikleri araştırmaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için ikinci mertebeden faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Araştırmanın yazına getireceği yenilik kavramsal yönden çok bu alanda olacaktır.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evrenini Antalya merkez ilçede bulunan Genel Lise ve Anadolu Liselerinde görev yapan yaklaşık 793 öğretmen oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin hepsine ulaşılması mümkün olmadığından, örneklem büyüklüğü 0.05 anlamlılık seviyesi ve 0.05 örneklem hatası ile 216 olarak belirlenmiştir (Baş, 2001). Daha sonra tabakalı örnekleme tipinden orantılı paylaştırma ile Anadolu Liselerinden 88, Genel Liselerden 128 öğretmen örneklem kapsamına alınmıştır. Örneklem dağılımı Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Örneklem dağılımı

Okul Türü	Öğretmen Sayısı	Örneklem
Anadolu Lisesi	244	88
Genel Lise	549	128
Toplam	793	216

Ankete katılan 128 öğretmenin %45.3'ünü bayanlar, %54.7'sini baylar oluşturmaktadır. Öğretmenlerin %7.8' i 30 yaş ve altında, %29.7' si 31-40 yaş aralığında, %59.4' ü 41-50 yaş aralığında, %3.1' i de 51 yaş ve üzeri grubunda yer almaktadır. Öğretmenlerin %21.1'i Eğitim Enstitüsü, %39.1'i Eğitim Fakültesi, %27.3'ü Fen Fakültesi, %12.5'i ise Edebiyat Fakültesi mezunlarından oluşmaktadır. Öğretmenlerin görevdeki kıdemleri incelendiğinde, %7.8'inin 5 yıl ve

daha az, %13.3'ünün 6-10 yıl, %14.1'inin 11-15 yıl, %24.2'sinin 16-20 yıl, %40.6'sının 21 yıl ve üzeri aralığında yer aldığı görülmektedir

2.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anketler örneklem grubuna yaklaşık bir aylık süre içerisinde uygulanmıştır. Kullanılan soru formu 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde iş doyumunu ile ilgili sorular yer almaktadır. Bu bölümdeki toplam 35 soru öğretmen iş doyumunu ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Öğretmen iş doyumunu sorularında 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır (5: Tamamen katılıyorum, 1: Hiç katılmıyorum).

Öğretmen iş doyumunu ölçmek amacıyla kullanılan 35 soru yerli ve yabancı yayınlardan ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın Antalya İli'nde yürüttüğü Toplam Kalite çalışmaları sırasında öğretmen iş doyumunu ölçmek amacıyla kullandığı anketlerden faydalanılarak hazırlanmıştır. Bir ölçek geliştirmek amaçlanmadığından öğretmen iş doyumunu ölçmek için kullanılan soruların sadece güvenilirlik ve geçerlik analizi yapılmıştır. Anketin ikinci bölümünde ise öğretmenlerin demografik özelliklerinin belirlenmesini sağlayan sorular yer almaktadır.

2.3. Veri Analiz Teknikleri

Anket verilerinin istatistiksel analizinde istatistik paket programlarından SPSS 12.0 ve doğrulayıcı faktör analizi modellemeye LISREL 8.54 kullanılmıştır.

2.4. Güvenirlik ve Geçerlik Analizi

Öğretmen iş doyumunu ölçmek için kullanılan değişkenlerin güvenilirliği, içsel tutarlılık katsayısı olarak bilinen Cronbach's Alpha katsayısı ile ölçülmüş ve elde edilen sonuçlar Tablo 2'de faktör analizi sonuçları ile birlikte verilmiştir. Öğretmen iş doyumunu ölçmek amacıyla sorulan 35 soruya ait genel güvenilirlik katsayısı 0.9038 olarak bulunmuştur. Bu değer, öğretmen iş doyumunu ölçmek amacıyla kullanılan soruların tutarlı olduğunu göstermektedir (Cronbach, 1990). Herbir faktörün Cronbach's Alpha değeri de hesaplanmıştır. Örneğin, 1. faktöre ait Alpha değeri 0.92 iken 2. faktörünki 0.83'tür (Tablo 2).

Son yıllarda en yaygın kullanılan geçerlilik tipi olan yapı geçerliliği, sosyal bilim araştırmalarında kullanılan ölçüm araçlarından elde edilen sonuçlara teorik ve bilimsel açıdan güvenli bir yorum kazandırmayı amaçlamaktadır (Zikmund, 1993). Çalışmada yapı geçerliliğini araştırmak amacıyla doğrulayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, açıklayıcı faktör analizi ile belirlenen faktörlerin, hipotez ile belirlenen faktör yapılarına uygunluğunu test etmek üzere yararlanılan faktör analizidir. Açıklayıcı faktör analizi hangi değişken gruplarının hangi faktör ile yüksek düzeyde ilişkili olduğunu test etmek için kullanılırken, belirlenen k sayıda faktöre katkıda bulunan değişken gruplarının bu faktörler ile yeterince temsil edilip edilmediğinin belirlenmesi için doğrulayıcı faktör analizinden faydalanılır. Çalışmada 10 faktörlü iş doyumunu modelinin veriye en iyi uyumu sağladığı bulunmuştur. Tablo 2'den RMSEA, CFI, AGFI, RMR indeksi gibi uygunluk istatistiklerinin kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmektedir (Kaplan, 1995).

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

3.1. Birinci Mertebeden Faktör Analizi Modeli

Araştırmada önce LISREL programından faydalanılarak hem açıklayıcı faktör analizi hem de doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Değişkenlerin çoğunun küçük çarpıklık ve basıklık göstermesi (-1 ve +1 aralığında), verilerin çoklu normallik kabulünü güçlü bir şekilde ihlal etmemesi nedeniyle parametre tahmin yöntemi olarak En Büyük Olabilirlik (Maximum Likelihood) seçilmiştir. Standardize edilmiş birinci mertebeye faktör yükleri oldukça uygundur ve istatistiksel olarak anlamlıdır

Tablo 2'nin Devamı

Seçilen Faktörler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Faktör 2. Öğrenci (3.28)										
Öğrencilerimin ders başarılarından memnunum (sınav sonuçları)		0.877								
Öğrencilerimin derse olan ilgisinden memnunum		0.832								
Öğrencilerimin ders dışındaki davranışlarından memnunum		0.753								
Faktör 3. Geribildirim (3.92)										
Denetçilerimden, işim için gerekli olan ve bana sözlü olarak ulaştırılması gereken geribildirim alabiliyorum			0.841							
Denetçilerimden, işim için gerekli olan ve bana yazılı olarak ulaştırılması gereken geribildirim alabiliyorum			0.837							
Yöneticilerimden, işim için gerekli olan ve bana yazılı olarak ulaştırılması gereken geribildirim alabiliyorum			0.658							
Faktör 4. Ders Programı (3.72)										
Şu an vermekte olduğum ders çeşidinin dağılımının dengeli olduğunu düşünüyorum				0.734						
Haftalık ders programımın yeterince düzenli olduğunu düşünüyorum				0.712						
Şu an girmekte olduğum ders saatinden memnunum				0.708						
Faktör 5. Rehberlik (4.27)										
Öğrencilerimin kişilik geliştirme eğitimlerine yardımcı oluyorum(problem çözme, kendi kendine öğrenme...)					0.739					
Sınıf rehber öğretmen olmayı, öğrencilerimle ilgilenmeyi severim					0.728					
Okulumuzun idari ve okul kurallarını biliyorum					0.575					
Faktör 6. Beklentinin Karşlanması (3.30)										
Şu andaki işimin ilgi alanıma uygun olduğunu düşünüyorum						0.771				
Yaptığım iş özlem ve beklentilerimi karşılamaktadır						0.764				
Bazı zamanlar yanlış meslek seçtiğimi düşünüyorum						-0.708				
Faktör 7. Çalışanlararası İlişkiler (4.15)										
Okul içerisinde öğretmen arkadaşlarımla sağlıklı iletişim kurabiliyorum							0.777			
Öğretmen arkadaşlarımla problem çözme durumları için birlikte karar alabiliyoruz							0.731			

Tablo 2'nin Devamı

Seçilen Faktörler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Faktör 8. Kendini Geliştirme (3.33)										
Seminer ve konferanslara katılma fırsatlarını değerlendiriyorum								0.841		
Hizmet içi eğitim kurslarına katılma fırsatlarını değerlendiriyorum								0.777		
Faktör 9. Maddî ve Sosyal Olanaklar (1.82)										
Öğretmenlere sağlanan sosyal tesis ve hizmetlerin yeterli olduğunu düşünüyorum									0.786	
Aldığım maaşın verdiğim hizmetin karşılığı olduğuna inanıyorum									0.783	
Faktör 10. Kariyer Danışmanlığı (3.36)										
Okulda öğrenci merkezli faaliyetlere katılıyorum										0.652
Öğrencilerimin kariyer geliştirme eğitimine yardım ediyorum										0.650
Özdeğer	6.756	2.477	2.448	2.099	1.946	1.935	1.746	1.691	1.616	1.442
Varyansı Açıklama Oranı (%)	19.304	7.076	6.995	5.998	5.561	5.528	4.990	4.831	4.617	4.119
Kümülatif Varyansı Açıklama Oranı (%)	19.304	26.380	33.375	39.373	44.934	50.462	55.451	60.828	64.900	69.019
Cronbach's Alpha Değeri	0.9246	0.8306	0.8641	0.6835	0.5969	0.7016	0.7455	0.6692	0.6105	0.5016

Uyum indeksleri : RMSEA = 0.057; RMR = 0.033; GFI = 0.92; AGFI = 0.88

Tablo 3'deki χ^2 , $\Delta\chi^2$, RMSEA değerlerine bakıldığında üç faktörlü modelin veriler için en uygun model olduğu görülmektedir. Elde edilen faktör yükleri Ek.1'deki Şekil 1'de görülmektedir. Okul yönetimi, geri bildirim, ders programları ve çalışanlararası ilişkiler boyutları ikinci mertebeden faktör modelinin birinci ve en önemli faktörünü oluşturmaktadır. Bu yeni faktöre "iletişim" ismi verilmiştir. Bu faktörü en fazla etkileyen boyut 0.80'lik bir yükü okul yönetimi, en az etkileyen boyut ise 0.53'lük bir yükü çalışanlararası ilişkilerdir. Kariyer danışmanlığı, rehberlik ve kendini geliştirme boyutları "rehberlik" adı altında bir faktör oluşturmuşlardır. Bu boyutlardan en önemli olanı 0.85'lik bir yükü kariyer danışmanlığı boyutudur. "Meslek memnuniyeti" faktörüne en fazla katkıda bulunan boyut ise 0.77'lik bir yükü beklentinin karşılanmasıdır.

Tablo 3. İkinci mertebeden doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Model	Ki-kare	Serbestlik Derecesi	p	$\Delta\chi^2$ *	Sd	p	RMSEA
1 faktör	94.17	35	0.000	315.15	10	0.000	0.088
2 faktör	47.96	26	0.005	46.21	9	0.000	0.063
3 faktör	23.98	18	0.156	23.98	8	0.002	0.039

* $\Delta\chi^2$ iki modelin χ^2 değerleri arasındaki farkı açıklamaktadır. Anlamlı bir $\Delta\chi^2$ değeri

($p < 0.05$) modelin uygunluğunda bir iyileşme olduğunu göstermektedir.

3.3. Okul Türünün Öğretmen İş Doymu Faktörlerine Etkisi

Araştırmanın bir amacı da Anadolu ve Genel Liselerde çalışan öğretmenler arasında iş doymu açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesidir. Okul türünün öğretmen iş doymu faktörlerine etkisi, t testi ile araştırılmıştır. Yapılan t testi sonuçları Tablo 4' de verilmiştir. Okul türünün okul yönetimi, öğrenci, beklentiyi karşılama ve kariyer danışmanlığı boyutları üzerinde etkili

olduğu görülmüştür. Okul yönetimi boyutunda, Genel Liselerde çalışan öğretmenlerin, Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlere göre okul yönetiminden daha fazla memnun oldukları söylenebilir. Öğrenci boyutunda ise Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumu (3.81) Genel Liselerde çalışan öğretmenlerden (2.91) daha yüksektir. Bunun nedeni, Anadolu Liselerinin sınavla öğrenci alması ve öğrenci profilinin başarı açısından bir homojenlik göstermesi olabilir.

Tablo 4. Okul türünün öğretmen iş doyumu faktörlerine etkisi

Faktörler	Okul Türü	Ortalama	Standart Sapma	t	P
Okul Yönetimi	Genel Lise	3,66	,62	2,992	,003*
	Anadolu Lisesi	3,33	1,01		
Öğrenci	Genel Lise	2,91	,93	-7,129	,000*
	Anadolu Lisesi	3,81	,88		
Geribildirim	Genel Lise	3,96	,67	1,054	,293
	Anadolu Lisesi	3,85	,87		
Ders Programı	Genel Lise	3,70	,86	-,283	,777
	Anadolu Lisesi	3,73	,93		
Rehberlik	Genel Lise	4,24	,49	-1,027	,306
	Anadolu Lisesi	4,31	,55		
Beklentinin Karşılanması	Genel Lise	3,22	,63	-2,302	,022*
	Anadolu Lisesi	3,40	,46		
Çalışanlararası ilişkiler	Genel Lise	4,21	,63	1,762	,080
	Anadolu Lisesi	4,04	,73		
Kendini Geliştirme	Genel Lise	3,37	,96	,672	,502
	Anadolu Lisesi	3,27	1,01		
Maddi ve Sosyal Olanaklar	Genel Lise	1,85	,87	,703	,483
	Anadolu Lisesi	1,77	,89		
Kariyer Danışmanlığı	Genel Lise	3,76	,75	-2,267	,024*
	Anadolu Lisesi	3,99	,71		
Ortalama İş Doyumu	Genel Lise	3,50	,41	,413	,680
	Anadolu Lisesi	3,52	,61		

*0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Beklentinin karşılanması boyutunda Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunun (3.40) Genel Liselerde çalışanlardan (3.22) daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer durum kariyer danışmanlığı boyutunda da gözlenmektedir. Diğer 6 boyutta Anadolu ve Genel Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumları arasında istatistiksel bir fark bulunamamıştır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Antalya Merkez İlçede bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Genel Lise ve Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını sağlayan faktörleri belirlemek, iki okul türü arasında hangi iş doyum faktörlerinde farklılık veya benzerlikler olduğunu tespit etmek ve bu iki okul türünde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen faktörleri ikinci mertebeden faktör analizi modeliyle açıklamayı amaçlayan bu çalışmada, elde edilen sonuçlar ve öneriler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

Araştırmada önce LISREL programından faydalanılarak açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen 10 faktör isimlendirilmeye ve yorumlanmaya çalışılmıştır. Bu faktörler sırasıyla, okul yönetimi, öğrenci, geribildirim, ders programı, rehberlik, beklentinin karşılanması, çalışanlararası ilişkiler, kendini geliştirme, maddi ve sosyal olanaklar ve kariyer danışmanlığıdır. Elde edilen 10 faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 69.019 dur.

Maddi ve sosyal olanaklar faktörünün 1.82'lik bir ortalama ile en düşük ortalama sahip olduğu, rehberlik faktörünün ise 4.27'lik bir ortalama ile en yüksek ortalama sahip faktör olduğu görülmektedir. Öğrenci boyutu ise 3.28'lik bir ortalama ile ikinci en düşük iş doyum faktörüdür. Bu durum, öğretmenlerin öğrencilere eğitim ve öğretim konusunda yardıma istekli oldukları ancak

öğrencilerin derse olan ilgisinden memnun olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Çalışanlararası ilişkiler boyutu 4.15'lik ortalama ile ikinci en yüksek iş doyumunu faktörünü oluşturmaktadır. Bu sonuç öğretmenlerin arkadaşları ile sağlıklı iletişim kurduklarını ve problem çözmede birlikte karar verebildiklerini göstermektedir.

Sonuç olarak, öğretmen iş doyumunu belirleyen faktörlerden “maddi ve sosyal olanaklar” boyutu en düşük ortalamaya sahiptir ve faktör analizinde 9. faktör olarak bulunmuştur. Yani öğretmen iş doyumunu etkilemede son sıralardadır (Tablo 2). Ancak “okul yönetimi” ve “öğrenci” faktörleri öğretmen iş doyumunu belirleyen en önemli iki faktördür ve ortalamaları 4'ün altındadır. Öğretmen iş doyumunu arttırmak için öncelikle bu iki faktörü oluşturan konular (değişkenler) ayrıntılı bir şekilde incelenerek iyileştirilmelidir.

On boyutlu birinci mertebeye faktör analizi sonuçlarının daha iyi değerlendirilmesi ve öğretmen iş doyumunu boyutlarının özetlenebilmesi amacıyla yapılan ikinci mertebeden doğrulayıcı faktör analizi sonuçları üç faktörlü modelin veriye istatistiksel olarak daha iyi uyum sağladığını göstermektedir. Öğretmen iş doyumunu en fazla etkileyen faktörün “ iletişim” olduğu, okul yönetimi, geri bildirim ve ders programları koşullarının iyileştirilmesi ile Antalya'daki Genel Lise ve Anadolu Liseleri'nde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının arttırılabileceği söylenebilir.

Araştırmanın bir amacı da Anadolu ve Genel Liselerde çalışan öğretmenler arasında iş doyumunu açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemesidir. Okul türünün öğretmen iş doyumunu faktörlerine etkisi, t testi ile araştırılmıştır. Okul türünün okul yönetimi, öğrenci, beklentinin karşılanması ve kariyer danışmanlığı boyutları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bu 4 öğretmen iş doyumunu boyutu için anlamlılık değerleri 0.05 den küçük çıkmıştır.

Okul yönetimi boyutunda, Genel Liselerde çalışan öğretmenlerin, Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlere göre okul yönetiminden daha fazla memnun oldukları bulunmuştur. Öğrenci boyutunda ise Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu Genel Liselerde çalışan öğretmenlerden daha yüksektir. Bunun nedeni, Anadolu Liselerinin sınavla öğrenci alması ve öğrenci profilinin başarı açısından bir homojenlik göstermesi olabilir. Beklentinin karşılanması boyutunda Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunun Genel Liselerde çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer durum kariyer danışmanlığı boyutunda da gözlenmektedir. Diğer 6 boyutta Anadolu ve Genel Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumları arasında istatistiksel bir fark bulunamamıştır.

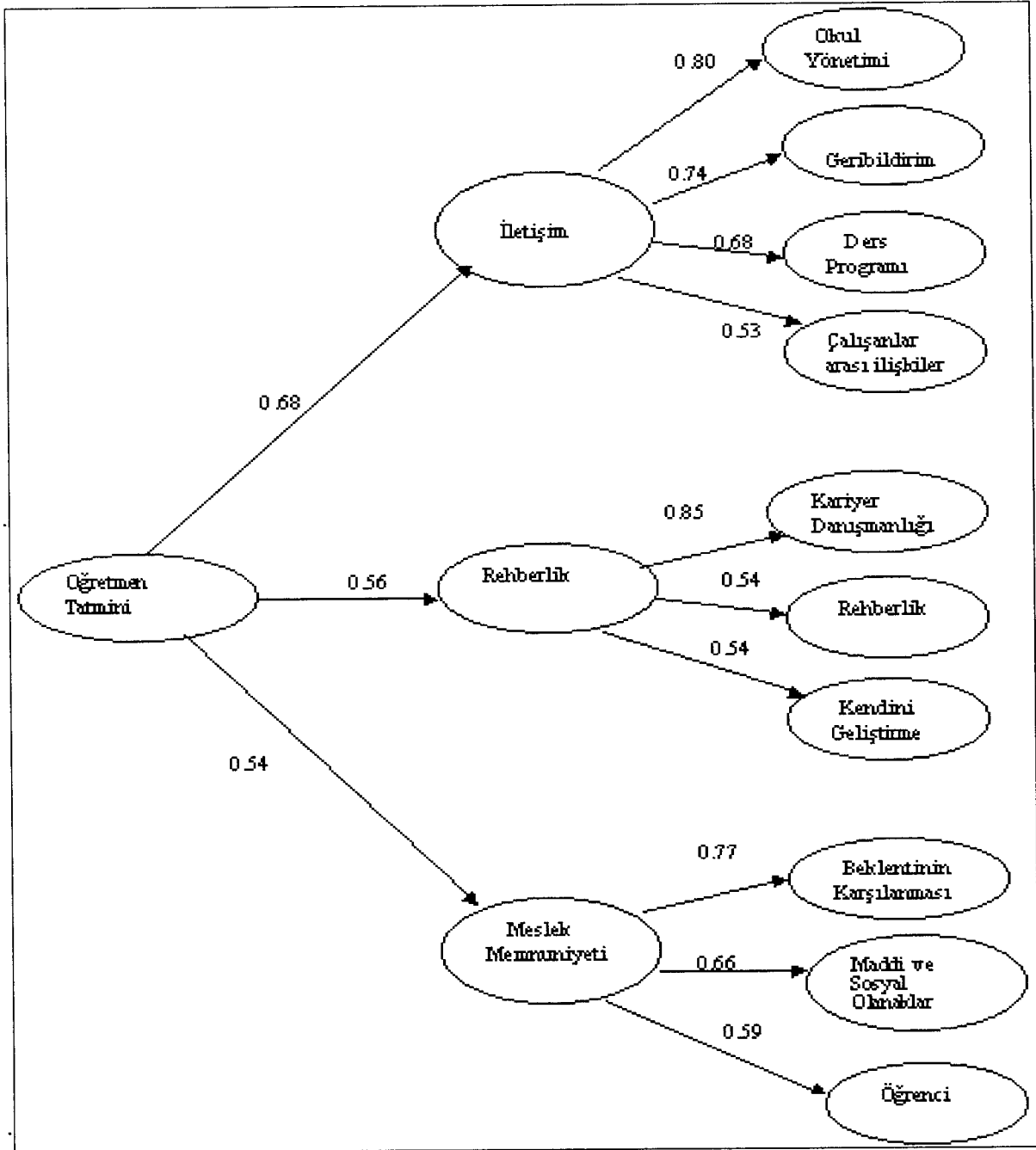
Bu çalışmada iş doyumunun teorik yönünden çok uygulama yönüne ağırlık verilmiştir. Araştırmanın yazına yapacağı katkı çoğunlukla metodolojik açıdan olacaktır. Öğretmen iş doyumunu ölçmek amacıyla ikinci mertebeden faktör analizinin ve doğrulayıcı faktör analizinin kullanılması benzer çalışmaları yapacak araştırmacılara katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Ataklı, A. (1999). Öğretmenlerde stres ve iş memnuniyeti. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 256, 7-13.
- Aydın, M. (1986). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: İM Eğitim Araştırma Yayınları.
- Aydın, M. (1988). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Balcı, A. (1993). *Etkili okul kurum, uygulama ve araştırma*. Ankara: Erek Ofset.
- Baş, T. (2001). *Anket*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Bilen, M. (1992). Eğitimde verimliliğe öğretmenin kişilik özelliklerinin etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8.
- Bursalıoğlu, Z. (1987). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Byrne, B. M. (1995). One application of structural equation modeling from two perspectives: Exploring the EQS and LISREL strategies. In Eds., H. R. Hoyle, *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications*. London: Sage Publications.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing (Fifth Edition)*. New York: Harper Collins Publication.

- Çelik, N. (2004). *Öğretmen tatminini etkileyen faktörlerin yapısal denklem modelleme yaklaşımı ile incelenmesi*. Antalya, Akdeniz Üniversitesi, yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütsel İklim ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Evans, L. (2001). Delving deeper into morale, job satisfaction and motivation among education professionals. *Educational Management and Administration*, 29, 291-306.
- Fidan, N. ve Erden, M. (1994). *Eğitime giriş*. Ankara: Meteksan Matbaacılık.
- Fişek, K. (1971). *Yönetim*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumunu ve güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tahtam, R. L. ve Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis (Fifth Edition)*. New Jersey: Pearson Education.
- Ho, J. T. S. (2000). Managing organizational health and performance in junior colleges. *The International Journal of Educational Management*, 14, 41-48.
- Jabnoun, N. ve Fook, C. Y. (2001). Job satisfaction of secondary school teachers in Selangor, Malaysia. *IJCM*, 11.
- Kaplan, D. (1995). Statistical power in structural equation modeling. (Edit H.R. Hoyle) *Structural equation modeling: Concepts, Issues and Applications* (p.100-117). London: Sage Publications.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek Teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15, 354-358.
- Pang, N. S. K. (1996). School values and teachers' feelings: A lisrel model. *The Journal of Educational Administration*, 34, 61-83.
- Reyes, P. ve Hoyle, D. (1992). Teachers' satisfaction with principals' communication. *Journal of Educational Research*, 85, 163-168.
- Scott, C. ve Dinham, S. (2003). The development of scales to measure teacher and school executive occupational satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 41, 74-86.
- Zikmund, W. G. (1993). *Business research methods*. Dreyden Press.

EK 1. İkinci Mertebe Faktör Modeli



Şekil 1. İkinci mertebe faktör modeli