

Examination of Primary School Teachers' Job Satisfaction With Regards to Organizational Creativity within a School Context

Ercan YILMAZ¹

Hüseyin IZGAR²

ABSTRACT: The purpose of this study was to examine teachers' job-satisfaction with regards to educational level, attending social activities outside school, and the number of the teachers within the school variables and the explanation level of organizational creativity on teachers' job-satisfaction in a school context. The sample consists of 298 teachers working at primary schools in Konya during 2008-2009 education year which selected with random cluster sampling method. Organizational Creativity Scale developed by Cavus and adapted to school context by Yilmaz and Sunbul and Job Satisfaction Scale developed by Hackman and Oldham were used for data collection. Results indicated that teachers' job satisfaction levels were significantly different with regards to educational level, attending social activities outside school, and the number of the teachers within the school variables. Organizational creativity was a significant predictor of job satisfaction in a school context.

Key Words: Teacher, school, organizational creativity, job satisfaction

SUMMARY

Purpose and significance. The purpose of this study was to examine teachers' job-satisfaction with regards to educational level, attending social activities outside school, and the number of the teachers within the school variables and the explanation level of organizational creativity on teachers' job-satisfaction in a school context. With this aim, these questions were examined: Do teachers' job-satisfaction differ with regards to educational level, attending social activities outside school, and the number of the teachers within the school variables? Does the organizational creativity within schools explain teachers' job-satisfaction?

Methods. In this study, the relational survey model was adopted. The sample consists of 298 teachers working at primary schools in Konya during 2008-2009 education year which selected among teachers with random cluster sampling method. Two scales were employed for data collection within the study. Organizational Creativity Scale developed by Cavus (2006) and adapted to school context by Yilmaz and Sunbul (2008) was used for measuring the organizational creativity within the schools. Job Satisfaction Scale developed by Hackman and Oldham (1980) and adapted to Turkish by Sevimli and Iscan (2005) was used for measuring teachers' job-satisfaction level. Statistical methods were employed for data analysis.

Results. Results indicated that teachers' job satisfaction levels were significantly different with regards to educational level, attending social activities outside school, and the number of the teachers within the school variables. Results also demonstrated that there was a significant relationship between organizational creativity and job satisfaction and organizational creativity was a significant predictor of job satisfaction in a school context.

Discussion and Conclusions. Job-satisfaction levels differed significantly according to teachers' educational level. Teachers having high level of education would possess more innovative expectations. Hence, the same working conditions may lead to receive different reactions by teachers who have different levels of education. According to the research results, the less the number of teachers are, the more job-satisfaction teachers have. Interaction among teachers are expected to enhance within the schools which have less teachers. Researches demonstrated that interpersonal communication is better within the organizations in which interpersonal commitment is in good condition. Job-satisfaction levels of teachers attending social activities outside the school were significantly higher than the ones who don't. The employees doing social activities outside work can have the opportunity to know each other and they can establish co-operation. These can trigger building a better work environment and increasing job-satisfaction. A significant relationship between organizational creativity and job satisfaction was found. Besides, organizational creativity was a significant predictor of teachers' job-satisfaction in a school context. Previous researches found that employees having high levels of job-satisfaction were more creative and there was a significant relationship between job-satisfaction and creativity. These findings support the current research results.

¹ Dr. Selçuk Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, ercanyilmaz70@gmail.com

² Yrd. Doç. Dr. Selçuk Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, hizgar@selcuk.edu.tr

İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarının Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi

Ercan YILMAZ³

Hüseyin IZGAR⁴

ÖZ: Bu araştırma, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin; öğrenim düzeyi, okul dışında sosyal etkinlik yapma yapmama ve birlikte çalıştıkları öğretmen sayısı değişkenlerine göre farklılaşma gösterip göstermediğini test etmeyi ve okullardaki örgütsel yaratıcılığın öğretmenlerin iş doyumlarını ne derecede açıkladığını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın veri toplama grubunu, 2008-2009 eğitim- öğretim yılında Konya ili merkez ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler arasından tesadüfi küme örnekleme yoluyla seçilen toplam 298 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, okullardaki örgütsel yaratıcılık yeterliliklerini ölçmek için; Çavuş tarafından geliştirilen, Yılmaz ve Sünbül tarafından okullara uyarlanan Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği, öğretmenlerin iş doyumunu ölçmek için; Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin öğrenim düzeyi, okul dışında sosyal etkinlik yapma yapmama ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre, öğretmenlerin iş doyumları puan ortalamaları anlamlı bir şekilde farklılaşma göstermiştir. Yine okullardaki örgütsel yaratıcılıkla öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı ilişki olduğu ve okullardaki örgütsel yaratıcılığın, öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı şekilde yordadığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, okul, örgütsel yaratıcılık, iş doyum

GİRİŞ

Bir toplumun ilerleyebilmesi ve gelişerek refah düzeyine erişebilmesi için okullarda kaliteli bir eğitimin verilmesinin önemli olduğu bilinmektedir. Fakat iyi bir eğitim ancak iyi öğretmenler tarafından verilir. Okullarda başarı grafiği, başarılı öğretiler ile yükseltilebilir (Seferoğlu, 2004). Öğretmenlerin başarılı olabilmesi ve mesleklerine ilişkin çalışmaları kaliteli yapabilmesi için, işten aldıkları doyum önemlidir. Öğretmenlerin iş doyumları ise çalışma ortamının bazı özelliklerine bağlıdır (Sevimli ve İşcan, 2005). Bu özelliklerden biriside örgütsel yaratıcılık olabilir.

Örgütsel yaratıcılık ile yaratıcılık kavramı birbiriyle ilişkili kavramlardır. Yaratıcılık, var olan ürünlerin benzersiz bir ürüne dönüştürüldüğü veya benzersiz bir ürün ortaya çıkarılmaya çalışıldığı bir süreçtir (Gümüşsuyu, 2004). Örgütsel yaratıcılık ise, çalışanların bireysel ve grup halinde örgüte yararlı olacak yeni fikirleri, yeni süreçleri ve yeni ürünleri tasarlayabilmeleri ve üretebilmeleri sonucunda ortaya çıkan durumdur (Taggar, 2002). Başka bir açıdan örgütsel yaratıcılık, çalışanların yaratıcılıklarının bir toplamıdır (Çekmecelioğlu, 2002). Örgütsel yaratıcılık, bir etkileşimin sonucudur. Bu etkileşimin ana parçaları ise bireysel yaratıcılık, grup yaratıcılığı ve örgütsel özelliklerdir (Gümüşsuyu, 2004).

Bireysel yaratıcılık; bilişsel düşünme biçimi, yetenek ve isteklendirme gibi bireysel özellikleri kapsar. Grup yaratıcılığı, gruptaki bireylerin özellikleri, bireyler arası ilişkiler, problem çözme, probleme yaklaşım gibi grupsal özellikleri içerir. Örgütsel özellik, örgütün fiziksel özelliklerini, görev içeriklerini, iklimini, kültürünü kapsar (Rasaizada, 2007). Sonuç olarak örgütsel yaratıcılık, organizasyonun sahip olduğu özelliklerin bir fonksiyonudur. Bu özellikler, sağlıklı bir yöneten yönetilen ilişkisi, açık iletişim sistemi, etkin destek ve işbirliği, yaratıcı çalışanlar, yeterli kaynaklar, yetkilendirme ve örgüt için en iyi stratejilerdir (Birch ve Clegg, 1997).

Okullarda yaratıcılık kültürünün varlığı birçok değişkene bağlıdır. Bunlardan en önemlisi; motivasyon koşullarını sağlayacak yapısal özellikler ve yönetsel uygulamalardır (Çekmecelioğlu, 2002: 554). Bunları sağlamak için okuldaki yöneticiler, okulun tüm paydaşlarının katıldığı toplantılar yapma, becerilerin ve önerilerin değerlendirildiği komiteler oluşturma, karar alma sürecine katılımı sağlama ve okul aile işbirliğini geliştirme gibi uygulamalara önem vermelidir. Tüm bu eylemler, öğrenenler için daha iyi bir eğitim ortamının hazırlanmasına dönük yaratıcı fikir ve yeteneklerin ortaya çıkmasını sağlayacaktır (Kochanek, 2005). Öğretmenlerin bir çalışan olarak örgütsel yaratıcılığı sağlayabilmesi için; azimli, cesaretli, kararlı, hoşgörülü olmalı, özgür ve bütüncül düşünebilmeli, geleceğe yönelik bakış açısı olmalı, tutum ve davranış bütünlüğü içinde olmalıdır (Marşap, 1999).

³ Dr. Selçuk Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, ercanyilmaz70@gmail.com

⁴ Yrd. Doç. Dr. Selçuk Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, hizgar@selcuk.edu.tr

Yaratıcılığı yüksek olan bir okul da öğretmenler bu özelliklere sahip olabilir. Bu özelliklerde onların iş doyumlarını olumlu bir şekilde artırabilir.

İş doyumunu, okul çalışanlarının işinden mutlu olmasının ve haz almasının sağladığı bir duygu durumudur (Izgar, 2000). İş doyumunu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmaktan zevk aldığı arkadaşları ve ürün meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelmektedir (Şerif ve diğerleri, 1998). İş doyumunu işgörenlerin amaçlarına göre tanımlı değişen bir kavram olarak karşımıza çıkıyor. Çalışanların önceliklerine göre de farklı biçimlerde algılanıyor (Skalli ve diğerleri, 2005). Teorik olarak baktığımızda bu öncelikler; ücret, çalışma koşulları, işin riskli olup olmaması, çalışma saatleri v.b. iş doyumunu tanımlarını etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır (Rosen, 1986).

Locke' a göre (1983) iş doyumunu, bir kişinin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda onu memnun eden duygusal durum ya da onu memnun eden olumlu duygusal bir durum sağlanmasıdır. Hayran ve Aksayan'a göre (1991), çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir. Yani, çalışanın yaptığı işe karşı yansıttığı genel tutumudur (Greenberg ve Baron, 2000). İş doyumunu üzerinde yapılan çalışmalar iş doyumunu ile iş davranışı arasında yüksek ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Yöneticiler iş doyumuna önem vermekte ve vazgeçilmez bir öge olarak kabul etmektedirler (Garner ve Méda, 2006).

İş doyumunun duygusal, beklenti ve tutum olmak üzere üç önemli boyutu vardır (Luthans, 1995). Duygusal boyut; iş doyumunu, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çünkü görülemez sadece hissedilebilir. Beklenti boyutu; iş doyumunu, genellikle çıktılarının beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir. Tutum boyutu; iş doyumunu, birbiriyle ilgili bir çok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları yönetim tarzı, çalışma arkadaşları v.b tutumlardır.

İş tutumları, en çok işin niteliksel yönlerinden etkilenmektedir. Ancak iş doyumunu, işin kendisi ile doğrudan ilişkili olmayan kişisel değişkenlerle olduğu kadar iş ortamına ilişkin değişkenlerle de ilgilidir. İş doyumunu ile ilgili olarak sıkça çalışılan kişisel değişkenler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süreleri ve meslek gibi değişkenlerdir (Cherrington 1983; Newstrom, Davis 1993). İş ortamı ile ilgili olan ve iş doyumunu etkilediği kabul edilen değişkenler ise, işin sağladığı fayda, iş güvenliği, otonomi, çalışma ortamındaki stresin azlığı, paylaşma, iletişim olanaklarının çokluğu, iyi bir ücret ve performans kriterlerinin yansızlığı gibi değişkenlerdir (Garner ve Méda, 2006).

İş doyumunu, işgörelere çalışma ortamında yüksek moral sağlar. İyi motive olmuş ve iş doyumuna ulaşmış çalışanlar daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun neticesinde işyerine olan yararları artar (Schoderbek, Cosier ve Aplin 1988; Şenatalar,1978):

Öğretmenin meslek yaşamındaki doyum ya da doyumsuzluğu, okulun yapısını ve işleyişini de değiştirir. Gerek bireysel özellikleri gerekse iş özellikleri bakımından istediği doyumunu elde etmiş olan öğretmenlerin, daha verimli ve istekli olacakları ileri sürülmektedir (Bilgin, 1986). Öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olması sadece kendilerini değil, çalıştıkları kurumu da etkileyebilir. Okullarda iş doyumsuzluğu yaşayan öğretmenler, işlerine karşı çeşitli olumsuz tepkiler geliştirebilirler. Öğretmenlerin iş doyumları, eğitim kurumlarının başarıları açısından önemlidir. Başarılı eğitim kurumlarında öğretmenlerin yetkilendirildiği, öğretim zamanının etkili bir şekilde kullandığı, risk almanın desteklendiği, öğretmenlerin gelişmesini sağlayıcı fırsatlar, etkinlikler ve gerekli araçların sağlandığı gözlenmiştir (Cotton, 2003). Bunlarda örgütsel yaratıcılıkla ilişkilidir. Araştırmada bu betimlemek için tasarlanmıştır. Bu kapsamda araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşma gösterip göstermediğini test etmek ve okullardaki örgütsel yaratıcılığın öğretmenlerin iş doyumlarını ne derecede açıkladığını betimlemektir. Bu amaç kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- Öğretmenlerin iş doyumları;
 - a. öğrenim durumları
 - b. okul dışında beraber sosyal etkinlik yapıp, yapmama durumları,
 - c. okuldaki öğretmen sayısı

değişkenlerine göre farklılaşma göstermekte midir? .

- Okullardaki örgütsel yaratıcılık, öğretmenlerin iş doyumlarını açıklamakta mıdır?

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ile toplanan verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemlere yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. Araştırma modelinde bağımlı ve bağımsız olmak üzere iki temel değişken vardır. Öğretmenlerin öğrenim durumu, okul dışında beraber sosyal etkinlik yapıp-yapmama durumları, okuldaki öğretmen sayısı ve örgütsel yaratıcılık araştırma modelinin bağımsız değişkenlerini oluşturmuştur. Öğretmenlerin iş doyumu, araştırma modelinin bağımlı değişkenlerini oluşturmuştur. Araştırmada öğretmenlerin iş doyumları; öğretmenlerin öğrenim durumu, okul dışında beraber sosyal etkinlik yapıp-yapmama durumları, okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Aynı zamanda, okullardaki örgütsel yaratıcılık, öğretmenlerin iş doyumlarını ne derecede açıkladığı araştırılmıştır.

Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini, 2008-2009 eğitim- öğretim yılında Konya merkezinde bulunan ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenler benzer özelliklere sahip oldukları için tesadüfi örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Araştırmanın veri toplama grubunu, Konya merkez ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler arasından tesadüfi küme örnekleme yoluyla seçilen toplam 298 öğretmen oluşturmaktadır. Örnekleme oluşturan ilköğretim öğretmenlerinin % 46'sı (n=136) kadın, % 54'ü (n=162) erkek'tir.

Veri Toplama Araçları

Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği

Okullardaki örgütsel yaratıcılık yeterliliklerini ölçmek için, Çavuş (2006) tarafından geliştirilen ve Yılmaz ve Sünbül (2008), tarafından okullara uyarlanan Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği kullanılmıştır. Çavuş tarafından geliştirilen Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısını 0.92 bulmuştur. Okullardaki örgütsel yaratıcılık düzeyi için uyarlanan ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması sonucunda ölçeğin tek boyutlu bir ölçek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise 0.94 olarak bulunmuştur (Yılmaz ve Sünbül, 2008). Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği'nin araştırmanın örnekleme üzerinde yapılan güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alfa Katsayısı 0.95 bulunmuştur.

İş Doyumu Ölçeği

İş doyumu ölçeği, Hackman ve Oldham (1980) tarafından, bireyin işiyle ilgili değerlendirmesinde kullanılmak amacıyla geliştirilmiştir. Likert tekniğine göre düzenlenmiş olan ölçek 14 maddeden oluşmaktadır. İş doyumu ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğini test eden Gödelek (1988) Cronbach Alpha değerini 0.80, Sevimli ve İşçan (2005) ise 0.75 bulmuştur. İş Doyumu Ölçeği'nin araştırmanın örnekleme üzerinde yapılan güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alfa Katsayısı 0.87 bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Öğretmenlerin öğrenim durumları değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmanın olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile incelenmiştir. Anlamlı fark bulunan boyutlar için, bu anlamlılığın hangi gruplar arasından olduğunu test etmek amacıyla, Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumlarının puan ortalamalarının okulun öğretmen sayısı değişkenlerine göre, grupların ortalamaları arasındaki farkın önem kontrolü Tek Yönlü Varyans analizi ile yapılmıştır. Anlamlı fark bulunan boyutlar için, bu anlamlılığının hangi gruplar arasından olduğunu test etmek amacıyla Tukey Testi uygulanmıştır.

Öğretmenlerin iş doyumlarının puan ortalamalarının okul dışında beraber sosyal etkinlik yapıp yapmama, değişkenine göre, grupların ortalamaları arasındaki farkın önem kontrolü "t-testi" ile yapılmıştır.

Okullardaki örgütsel yaratıcılığın, öğretmenlerin iş doyumları yordama düzeylerini test etmek için Regresyon Tekniği kullanılmıştır.

Eğitim araştırmalarında çoğu zaman verilerin analizinde manidarlık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmektedir (Balcı, 2004). Bu sebepten dolayı araştırmada kabul edilen manidarlık düzeyi. 0.05'dir.

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın alt problemlerine ilişkin yapılan istatistiksel analizler sonucunda ulaşılan bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

TABLO 1

Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş doyumunu Karşılaştırılması

Öğrenim Durumu	N	Sıra Ortalaması	χ^2	P	Mann-Whitney U Testi Sonuçları	
1. Ön lisans	20	185,18				
İş Doyumu	2. Lisans	244	152,06	10,741	0.001	1-3 2-3
	3. Lisansüstü	34	110,16			

Tablo 1 incelendiğinde öğretmenlerin öğrenim durumları değişkenlerine göre iş doyumlarında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda iş doyumuna ilişkin sıra ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda önlisans ve lisans mezunu öğretmenlerin iş doyumları sıra ortalamaları lisansüstü mezunu öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Araştırmanın amacı kapsamında öğretmenlerin iş doyumları, okullardaki öğretmen sayısı değişkenine göre farklılaşp-farklılaşmamasına ilişkin istatistiksel çözümler tablo 2’de verilmiştir.

TABLO 2

Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Okullardaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Anova ve Tukey Testi İstatistiksel Verileri

Öğretmen sayısı	N	\bar{X}	Ss	F	P	Gruplar Arası Fark (Tukey)	
1. 1-10 arası	72	44,93	8,09				
İş Doyumu	2. 11-20 arası	97	44,21	9,58	7,52	0.001	1-3 2-3
	3. 21 ve üstü	129	40,17	10,49			

Okulda görev yapan öğretmen sayıları değişkenlerine göre öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin Varyans analizi sonucunda elde edilen F değeri, gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olduğunu göstermiştir. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda öğretmen sayısı 1-10 ve 11-20 arasında olan okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları puan ortalamaları, öğretmen sayısı 21 ve üstü olan okullarda görev yapan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Yapılan diğer ikili karşılaştırmalarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma gözlenmemiştir.

Okul dışında birlikte sosyal etkinlik yapıp-yapmama değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumları puan ortalamaları arasındaki farkın varlığı t testi ile test edilmiş ve sonuçlar tablo 3’te verilmiştir.

TABLO 3

Okul Dışında Beraber Sosyal Etkinlik Yapıp Yapmama Değişkenlerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumları Düzeyinin Puanları Arasındaki T Testi Karşılaştırmasına İlişkin Bulgular

		Öğretmenlerin Okul Dışında Sosyal Etkinlik Yapıp Yapmama Durumu			
		N	\bar{X}	Ss	t
İş Doyumu	Yapanlar	233	43,76	9,37	3,82*
	Yapmayanlar	65	38,58	10,62	

* $p < .001$

Tablo 3'te okul dışında birlikte sosyal etkinlik yapıp-yapmama değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumları puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumları, okul dışında beraber sosyal etkinlik yapan öğretmenlerin puan ortalamaları, okul dışında beraber sosyal etkinlik yapmayan öğretmenlerin puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Aşağıdaki tabloda okullardaki örgütsel yaratıcılığın öğretmenlerin iş doyumları üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları vardır..

TABLO 4

Okullardaki Örgütsel Yaratıcılığın Öğretmenlerin İş Doyumları Üzerindeki Etkisine Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Öğretmenlerin İş Doyumu		
	R	R ²	F
Örgütsel Yaratıcılık	0,680	0,463	255,129*

* $p < .001$

Okullardaki örgütsel yaratıcılık değişkeni, öğretmenlerin İş doyumunu değişkenini açıklama düzeyi basit regresyon testi ile analiz edilmiştir. Regresyon analizleri sonucu R² 0,463 bulunmuştur. Okullardaki örgütsel yaratıcılık, öğretmenlerin iş doyumundaki değişkenliğin %46,3'nü açıklamaktadır. Bu bulgu anlamlı bir etkiyi ifade etmektedir.

TARTIŞMA

Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin öğrenim durumları değişkenlerine göre, iş doyumları düzeyleri puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Ön lisans ve lisans mezunu öğretmenlerin iş doyumlarının puan ortalamaları lisansüstü mezunu öğretmenlerinkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu gözlenmiştir.

Eğitim düzeyi yüksek olan öğretmen, aldığı eğitimden dolayı yeni bir takım yapı ve davranışları işinden görmek isteyebilir. Bu yüzden aynı çalışma koşulları eğitim düzeyi düşük olan insanlarda farklı tepkiler oluştururken eğitim düzeyi yüksek olan insanlarda daha farklı tepkiler oluşturabilir. Bunlardan dolayı da eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin iş doyumları, düşük olan öğretmenlerinkine göre daha düşük olması beklenebilir. Araştırmalarda, eğitim düzeyi ile iş doyumları arasındaki ilişkinin her zaman tutarlı olmadığı görülmektedir. Eğitim düzeyi daha yüksek olan çalışanların, yetenekleri nedeniyle daha iyi işlerde çalışma nedeniyle daha doyumlu olabilecekleri düşüncesini destekleyen bulgular vardır (Baysal, 1981; Bilge, Akman ve Kellecioğlu, 2007; Yeşilyaprak, 2001). Bazı araştırma sonuçlarına göre de eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumları azalmaktadır (Keser, 2005). Alanda yapılan bir çok araştırma, eğitim düzeyi ile iş doyumları arasında doğrusal bir ilişki olmadığını göstermektedir (Reitz 1977; Aksayan 1990; Newstrom ve Davis 1993).

Araştırmanın sonucuna göre, okullarda öğretmen sayısı azaldıkça, öğretmenlerin iş doyumları da artmaktadır. Öğretmen sayısının az olduğu okullarda öğretmenler arasında etkileşiminin artması beklenir. Araştırmalar, kişilerarası ve gruplar arası bağlılığın iyi düzeyde olduğu örgütlerde,

kişilerarası iletişimin daha iyi olduğunu ortaya koymuştur (Telman ve Ünsal, 2004:142). Etkili iletişim, çalışanların iş doyumunu artırmaktadır (Demir, 2000). Yine öğretmen sayısının az olduğu okullarda okul yöneticileri öğretmenler daha sağlıklı iletişim kurabilir. Yöneticiler, astlarıyla sağlıklı iletişim kurduğu sürece çalışanları iş doyumunu, mutluluğu artar (Köknel, 1997). Bunlara dayalı olarak öğretmen sayısının 1-20 arasında olduğu okullarda iletişimin iyi olabileceği, bununda öğretmenlerin iş doyumunu olumlu bir şekilde etkileyebileceği düşünülebilir.

Yapılan bir çalışma da öğretmen sayısının 11-20 arasında olduğu okullarda güven düzeyi öğretmenin sayısının daha fazla olan okullarınkinden yüksektir (Yılmaz, 2006). Kayes (2004), örgütlerde güvenin sonuçları üzerine yaptığı çalışmada; örgütsel güven ile çalışanların iş doyumunu olumlu bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu iki çalışmanın sonucuna dayalı olarak, öğretmen sayısının 1-20 kişi olduğu okullarda hem güven düzeyinin hem de öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olduğu düşünülebilir. Bu düşünce araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Birlikte çalışılan birey sayısı ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya koyan araştırma sonuçlarına pek fazla rastlanmamaktadır. Davoine (2006) Avrupa ülkelerinde yaptığı çalışmada yalnız çalışmanın iş doyumunu anlamlı ölçüde etkileyen bir değişken olmadığını ortaya koymuştur.

Araştırmanın bir diğer sonucu ise okul dışında sosyal etkinlik yapan öğretmenlerin iş doyumları yapmayan öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksektir. İş ortamı dışında beraber sosyal aktiviteler yapan işgörenler birbirlerini daha iyi tanıyabilir, ortak yönler oluşturmaya çalışabilirler. Yine bu etkinlikle ekip olma özeliğini kazanmak için gayri resmi ağlar oluşturabilirler, karşılıklı yarar sağlayacak ve dostça ilişkiler gerçekleştirebilirler (Goleman, 2000). Bu sebeplerden dolayı okul dışında öğretmenlerin beraber sosyal etkinlik yapmaları birbirlerini daha iyi tanımalarını, empati temelli ilişkiler kurmalarını, birbirlerine olumlu ve kuvvetli yönlerini görmelerini sağlayabilir. Tüm bunlar çalıştıkları kurumlar da daha iyi bir çalışma ortamı oluşturmalarını ve iş doyumunun artmasını tetikleyebilir. Yapılan araştırmalar sonucunda çalışanların işlerine olan olumlu tutumları ile iş dışındaki beraber faaliyetlerde bulunma arasında doğrusal bir ilişki bulunmuştur (Cohen, 1995). Bu ilişki araştırma sonucuyla örtüştüğü söylenebilir. Yine bazı araştırmalar (Sevimli, İşcan, 2005; Yeşilyaprak, 2001), iş ile ilgili etkinliklere katılım ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlarda araştırma bulgularını desteklemektedir.

Okullardaki örgütsel yaratıcılık ile öğretmenlerin iş doyumları arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda okullardaki örgütsel yaratıcılık değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu değişkenini anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. Okullar yaratıcı bir örgüt olabilmesi için, fikirlerin gelişimine yardımcı olmalı, çalışanların fikirlerini serbestçe ifade edebilecekleri ortam hazırlamalı, kişisel çabalar için zaman sağlamalıdır. Yeni fikirlerin uygulanmasına imkan sağlamalı, risk almaya teşvik etmeli, yeni bilgilere erişebilme fırsatı tanımalı, bireysel düşünme stillerini kabul etmeli, işgörelere, bir takım şeyleri herkesten farklı yapmaları için özgürlük tanımalıdır (Cenkçiler, 2001). Okulların bu özelliklere sahip oldukça yani yaratıcılık düzeyi arttıkça öğretmenlerin de iş doyumunun artması da beklenebilir. Aschenbrener, Terry, Torres ve Smith (2007) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin iş doyumları ile yaratıcılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Yine yaratıcı iş çevresinde çalışanların, iş doyumunu da artmaktadır (Stevens, 2006). Tüm bunlar, araştırmanın bu bulgusuyla örtüşebilir. Yine bazı araştırmalarda iş doyumunu yüksek olan çalışanların daha fazla yaratıcı oldukları ve iş doyumunu ile yaratıcılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Zhou ve George, 2001; Çekmecelioğlu, 2006). Bu iki sonuçta araştırma sonucunu desteklemektedir.

Yaratıcılık ile yenilikçilik arasında çok yakın bir ilişki vardır (Angle, 1989). Yapılan bir araştırmada da örgütsel yenileşmenin iş doyumunu etkilediği bulunmuştur (Shipton, West, Parkes ve Dawson, 2004). Bunların da araştırma sonucuyla örtüştüğü düşünülebilir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin öğrenim düzeyi, okul dışında sosyal etkinlik yapıp yapmama ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre, öğretmenlerin iş doyumları puan ortalamaları anlamlı bir şekilde farklılaşma göstermektedir. Yine okullardaki örgütsel yaratıcılıkla öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Aynı zamanda okullardaki örgütsel yaratıcılık, öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

Araştırmanın bu sonuçları kapsamında aşağıdaki öneriler geliştirilebilir,

1. Öğretmelerin öğrenim düzeylerine ilişkin bulgular dikkate alındığında okullarda çalışma ortamları düzeltiler. Öğretmenlerin kendilerini özgür ve rahat ifade ettiği çalışma ortamları oluşturulabilir.
2. Öğretmenler, risk almaya teşvik edilebilir ve onlara yeni bilgilere erişebilme fırsatı tanınabilir. Yine onların bireysel düşünme stilleri kabul edilerek yaratıcılıkları ortaya çıkartılabilir. Böylece hem okulların örgütsel yaratıcılığı hem de öğretmenlerin iş doyumları artırılabilir.
3. Okullardaki öğretmen sayıları değişkenine göre sonuçlar dikkate alındığında, okullardaki öğretmen sayısının 1-20 kişi arasında olması gerektiği sonucu çıkarılabilir. Okullardaki öğretmen sayıları belirlenirken, bu sayı dikkate alınabilir.
4. Okul çalışanlarının birbirlerini daha iyi tanıyabilmesi ve etkili bir takım olabilmesi için okul dışında beraber sosyal etkinlikler yapmaları sağlanabilir. Bu öğretmenlerin iş doyumunu olumlu bir şekilde etkileyebilir.

KAYNAKLAR

- Aksayan S. (1990). *Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu etkilerinin irdelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Angle, H. L. (1989). Psychology and organizational innovation. In A. H. Van de Ven, H. L. Angle, & M. S. Poole (Eds.), *Research on the management of innovation: The Minnesota studies* (pp. 135-170). New York: Harper & Row.
- Aschenbrener, M., Terry R., Torres, R. and Smith. A. (2007). Assessment of creativity and job satisfaction of second year agricultural education teachers. *AAAE Research Conference*, 34, 55-65.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baysal, A.C. (1981). *Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar*. İstanbul:Yalçın Ofset Matbaası.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41.
- Bilgin, A. Ö. (1986). *A study on the relative contributions of motivators and hygienes to overall job satisfaction of turkish secondary school teachers*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, O.D.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cenkçiler, S. (2001). *Organizasyonel yaratıcılık ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Chenu, A. (2002). Les horaires et l'organisation du temps de travail. *Economie et Statistique*, 352-353, 51-167.
- Cherrington D.J. (1983) *Personnel management. the management of human resources*. Dubuque, Iowa:C. Brown Company Publishers.
- Cohen, A. (1995). An examination of the relationship between work commitment and nonwork domain. *Human Relations*, 48, 239-263
- Cotton, K. (2003). *Principals and student achievement: What the research says*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Çavuş, M.F. (2006). *İşletmelerde personel güçlendirme uygulamalarının örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkileri üzerine imalat sanayisinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çekmecelioglu, H. G. (2002). Yaratıcı birey teorisi ve örgütsel yaratıcılığı etkileyen genel özellikler. *1.Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiri Kitapçığı*, Kocaeli Üniversitesi Yayınları, 553-565.
- Çekmecelioglu, H.G. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık unsurlarının yaratıcılık üzerindeki etkileri. *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 21(243), 120-131.
- Davoine, L. (2006). Les déterminants de la satisfaction au travail en Europe.(Centre d'économie de la Sorbonne, Université Paris 1, Centre d'études de l'emploi) Version provisoire – Avril 2006 (://www.sc-eco.univ-nantes.fr/~jma2006/j).
- Demir, K. (2000). “Örgütlerde iletişim yönetimi”, *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*. (Cevat Elma, Kamile Demir(Editörler).Ankara: Anı Yayıncılık.
- Goleman, D.(2000). *İş başında duygusal zeka*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gödelek, E. (1988). *Üç farkı iş kolumun (tekstil, tekstil boya, çimento) psiko-sosyal stres faktörleri yönünden karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Greenberg, J., Baron, R.A. (2000). *Behavior in organizations, Seventh Edition*, New Jersey:Prentice Hall.

- Gümüşsuyu, Ç. (2004). *Örgütsel yaratıcılık kültürü, bir iktisadi devlet teşekkülündü örnek olay çalışması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Hayran, O. ve Aksayan, S. (1991). Pratisyen hekimlerde iş doyumunu. *Toplum ve Hekim*,47, 16-17.
- Garner,H., Méda, D. (2006). La place du travail dans l'identité des personnes, *Vie Sociale*, 8, 623- 630.
- Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts. California: Addison-Wesley Publishing Company Reading.
- Kayes, A. B. (2004). *Organizational trust and upward influence in correctional institutions*. Unpublished master's thesis, The George Washington University.
- Keser, A. (2005). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama, *Çalışma ve Toplum*, 4, 76-95.
- Kochanek, J. R. (2005). *Building trust for better schools*. California:Corwin Press A Sage Publications Company.
- Köknel,Ö. (1997). *İnsanları Anlamak*. İstanbul:Altın Kitaplar Yayınevi.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Locke, E. (1983), "Nature and causes of job satisfaction", in Dunnette, M.D. (Eds),*Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. New York:John Wiley & Sons.
- Marşap, A. (1999). *Yaratıcı liderlik*. Ankara:Öncü Kitapları,
- Newstrom J.W. and Davis K. (1993) *Organizational behavior. Human behavior At work*. 9th Edition, New York:McGraw-Hill.
- Rasaizada, F. (2007). *Organizational creativity psychological well-being*. Unpublished Doctor's thesis, Lund University.
- Reitz H.J. (1977) *Behaviour in organizations*. Illinois: Homewood-Irwin Inc.
- Rosen, S. (1986). The theory of equalizing differences. Ashenfelter and Layard eds. *Handbook of Labor Economics*. 1, 641-692.
- Schoderbek, P.P., Cosier, R.A. and Aplin, J.C. (1988). *Management*. San Diego: Harcourt Brace Jovanovich Publishers.
- Seferoglu, S. (2004). Öğretmen yeterlilikleri ve mesleki gelişim. *Eğitim Dergisi*, 58: 40-41.
- Shipton H., West, M.A., Parkes, C. and Dawson, J.F. (2004). Aggregate job satisfaction, HRM and Organizational Innovation. Aston Business School, Aston University, Birmingham B4 7ET, UK www.abs.aston.ac.uk/
- Skalli, A., Theodossiou, I. and Vasileiou, E. (2005). « Jobs as lancaster goods: facets of job satisfaction and overall job satisfaction », article présenté à la conférence IZA European Summer School in Labor Economics, Buch am Ammersee, 3-9 Avril 2006.
- Stevens, A.(2006). An examination of job satisfaction and creative work environments. *OD PRACTITIONER*, 38(3), 36-41.
- Sevimli, F., İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1-2),55-64
- Şerif, Ş., Akgemici, T. ve Çelik, A. (1998). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara : Nobel Yayın Dağıtım.
- Şenatalar, F. (1978). *Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler*. İstanbul: İ. Ü. Kitabevi.
- Taggar, S. (2002). Individual creativity and group ability to utilize individual creative resources: A multilevel model. *Academy of Management Journal*, 45, 315-330.
- Telman, N., P.,Ünsal. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul:Epsilon Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B.(2001). Rehber öğretmenlerin iş doyumunun yordanması. *Eğitim Araştırmaları*.3-4, 139-143.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A.M. (2008). Okulların örgütsel yaratıcılıklarının öğretmenlerin yabancılaşma eğilimleri açısından incelenmesi, *Bildiri Özet Kitapçığı*, 2. Uluslararası Girişimcilik Kongresi 07-10 mayıs 2008. Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi.
- Zhou, J., George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.