



ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ*

İdris ŞAHİN**

Öz: Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin saptanması ve doyumsuz oldukları alanlara dikkat çekilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek ve 12 yıl önceki çalışmada elde edilen sonuçlarla karşılaştırmalı olarak ortaya koymaktır. Araştırma, İzmir İli Konak ilçesi sınırları içindeki resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Veri 12 okulda 343 öğretmenden toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak “İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 42 madde ve altı alt boyuttan oluşmaktadır. Öğretmenlerin genel iş doyumları “kısmen doyumlu” düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin yaşlarına göre ise iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre, iş doyum düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılıklar gözlenmiştir. Araştırmada ulaşılan sonuçlar, öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre farklılıklar gösterdiği gibi, ölçeğin bazı boyutlarında 12 yıl öncesine göre de önemli farklılıklar göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: İş doyum, öğretmen, ilköğretim okulu

* Bu çalışmanın bir bölümü 24-26 Mayıs 2012’de İnönü Üniversitesi, Malatya’da düzenlenen 7. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

** Doç. Dr., Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi, İzmir. idris.sahin@deu.edu.tr

JOB SATISFACTION LEVELS OF TEACHERS

Abstract: It is important to determine the level of job satisfaction of teachers and to draw attention to the areas that teachers feel unsatisfied. The main purpose of this research is to determine the level of teachers' job satisfaction and to examine the consequences comparing with the results of a research conducted 12 years ago. The surveys were administered to the teachers working in public primary schools within the district of Konak in İzmir. Data were taken from 343 teachers in 12 schools via "The Job Satisfaction Scale." The scale is comprised of 42 items and six dimensions. According to the findings, the participating teachers' general job satisfactions levels were on the level of "partially". There was not a significant difference between the levels of job satisfaction considering teachers' age. According to gender and marital status, no significant differences between the levels of job satisfaction of teachers were observed. The results of the study showed differences according to the teachers' demographic characteristics. Also the results showed significant differences in some of the scales compared to the research carried out 12 years ago.

Keywords: Job satisfaction, teacher, primary school



GİRİŞ

İş, insanın varlığını sürdürebilmesi, toplumda saygın bir yer edinebilmesi ve daha iyi yaşam koşullarına sahip olabilmesi için gerekli olan araçlara ulaşmasını sağlayan en önemli etkinlik olarak görülmektedir. İş aynı zamanda kişinin yeteneklerini sergileyerek ürettiklerinden doyum sağlamasına da yol açmaktadır. Bu bağlamda insanların ne düşündükleri, ne yaptıkları ve ne/nasıl hissettikleri yaşadıkları sosyal ortamla doğrudan ilişkili olmaktadır.

Bireyin yaşamındaki önemli sosyal ortamlardan birini işi oluşturur. İş hem bireysel hem de toplumsal bir etkinlik olarak, insan yaşamında belirleyici bir nitelik taşır. İş, bireyin yaşamını sürdürebilmesi için gereksinim duyduğu geliri elde etmesini, kendisini bağımsız ve mutlu hissetmesini ve yaşamdan doyum almasını sağlayan bir olgu olarak görülmektedir (Gill, 1999). Sosyal bir sistem niteliği taşıyan örgüt ise, bireylerin kişisel gereksinimlerini karşılamalarına ve pek çok duygularının doyuma ulaşmasına katkıda bulunur (Hicks, 1979). Çalışanların işlerine karşı tutumları ise beklenti ve gereksinimleri doğrultusunda gerçekleşir. Bu nedenle, bir örgüt etkili olmak için yapısal, fiziksel ve ekonomik koşullara sahip olsa bile, çalışanlarını önemsemez, gereksinim ve beklentilerini karşılamazsa, çalışanlar moral bozukluğu yaşar ve verimleri düşer (Bursalıoğlu, 1999; Celep, 2000).

Genel olarak bir toplumun daha sağlıklı, mutlu ve üretken olması tüm çalışanların üst düzeyde doyum sağlamalarıyla doğrudan ilişkilidir (Akşit Aşık, 2010). İş doyumu, çalışanların gereksinimlerinin karşılanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi (Başaran, 1992), bireyin istekleriyle işin özellikleri birbirine uyum sağlaması durumunda gerçekleşir (Davis, 1988). Her ne kadar toplumda saygınlık düzeyi yüksek işlerin daha fazla iş doyumu sağladığına yönelik bir algı olsa da saygınlık düzeyi düşük işler de pek çok çalışan için doyum sağlamaktadır. İş doyumu, işin kalitesinin bir göstergesi olarak kullanılabilir. Ancak işin kalitesi ve iş doyumu arasındaki ilişki o kadar basit değildir. İş doyumu beklentilerden etkilenir. Dolayısıyla aynı özelliklere sahip bir işi yapan iki farklı kişinin beklentileri farklı ise iş doyumları da tümüyle farklı olabilir (Llorente ve Macias, 2005). O halde iş doyumunun her durumda kişinin algısını ya da duygularını yansıttığı söylenebilir.

Locke (1976), iş doyumunu, bir kişinin işini ya da işle ilgili yaşantısını değerlendirmesi sonucunda ulaştığı memnuniyet verici ya da olumlu bir durum olarak



tanımlamaktadır. Beklenti kuramı bakış açısına göre, iş doyumu bir kişinin işinden alması gerektiğini veya hak ettiğini düşündüğü şeyler ile aldığı tüm şeyler arasındaki fark tarafından belirlenir (Porter, 1962; Vroom, 1964; Lawler, 1994). Yani bir çalışan hak ettiğine inandıklarını elde edemezse, iş doyumsuzluğu yaşar (Lawler, 1994). Bu tanımlardan anlaşıldığı gibi iş doyumu bireyin çeşitli tutumlarının sonucu oluşmaktadır.

İş doyumu üzerinde pek çok unsur etkili olabilir. Bu unsurlar çevresel (işin kendisi ve çalışma ortamı), psikolojik (kişilik, davranış, tutum) ve demografik (yaş, cinsiyet) unsurlar şeklinde kategorize edilebilir (Crossman ve Haris, 2006). Öğretmenin iş doyumu öğretim rolü ile bağlantılı duygusal ilişkiyi ifade eder. Bu ilişki bir öğretmenin öğretimden ne istediği ile ne algıladığı arasındaki ilişkinin bir fonksiyonudur (Zembylas ve Papanastasiou, 2005). Öğretmenlerin iş doyumuna katkıda bulunan ana faktör çocuklarla çalışıyor olmalarıdır. Öğretmenlerin öğrencilerle sıcak, içten ve kişisel ilişkiler geliştirmeleri, öğretimin entelektüel ve zor bir iş olması, öğretmenlik mesleğinin özerklik ve bağımsızlık sağlaması doyuma katkıda bulunmaktadır (Shann, 1998). Buna karşın günlük rutinlerin monotonluğu, öğrencilerin bir kısmının güdü ve disiplin eksikliği, meslektaşlarının ve yöneticilerin destek ve takdir eksikliği gibi bir dizi etken de öğretmenlerin iş doyumu duygularını alt üst etmekte, hayal kırıklığı yaşamalarına ve özsaygılarıyla ilgili olumsuz algılara yol açmaktadır (Hargreaves, 1994; Little, 1996; Nias, 1996).

Birçok gelişmiş ülkede yapılan araştırmalarda mesleki özerklik eksikliği, azalan kaynaklar, maaşların yüksek olmaması, acımasızca dayatılan değişiklikler ve medyada sürekli eleştiriler yapılması gibi etkenler öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin düşük olmasıyla ilişkili bulunmuştur (Scott ve Dinham, 2003; Van den Berg, 2002; Zembylas ve Papanastasiou, 2005). Öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun kaynakları olarak iş yükleri ve beklentileri; öğrencilerin performansı, davranışları ve öğrenci disiplin sorunları; arkadaşları, idari personel ve denetim ilişkileri; idari rutinler ve çeşitli evrak işleri; düşük ücret; kendini geliştirme olanakları; mesleğe yönelik saygının azalması gibi nedenler sayılmaktadır (Thompson, McNamara ve Hoyle, 1997). Ayrıca araştırma bulguları cinsiyet, yaş, evlilik, ebeveynlik durumu, iş deneyimi gibi birçok kişisel özelliğin farklı şekillerde iş doyumunu etkilediğini göstermektedir (Koustelios, 2001).

Öğretmenlik mesleği çeşitli yönleriyle diğer mesleklerden farklıdır. Öğretmenler zamanlarının çoğunu öğrencileriyle birlikte veya tek başlarına çalışarak geçirirler



(Barnabé ve Burns, 1994). Öğretmenlerin iş doyumunu, eğitimin kalitesini yükseltmede ve iyi eğitim sağlamada bir araç işlevi görebilir. İyi donanımlı bir okulda uzun vadeli ve güvenceli iş olanağı ve iyi bir maaşla öğretmenlerin iş doyumunu artırılabilir. Bununla birlikte öğretmenlerin iş doyumunu, iş arkadaşları, yöneticiler ve velilerle iyi ilişkilerden olumlu; baskıcı bir yönetimden olumsuz etkilenmektedir (Michaelowa, 2002).

Geçmişte olduğu gibi bugün de öğretmenler hem genel toplumsal hem de okula ilişkin pek çok sorunla yüz yüze kalmaktadır. Bu sorunlar onların mesleklerini etkin bir biçimde yapmalarını, iş doyumlarını ve sağlıklarını olumsuz etkileyebilir. İş doyumunu çalışanın fiziksel ve zihinsel iyi olma hali, yani sağlığıyla ilişkisi nedeniyle (Oshagbemi, 2000) öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin saptanması, doyumsuz oldukları alanlara dikkat çekilmesi büyük önem taşımaktadır. Literatürde öğretmenlerin çalışma koşulları, bireysel özellikleri ve çeşitli değişkenler açısından iş doyumlarının incelendiği çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Bishay, 1996; Crossman ve Haris, 2006; Demirel, 2006; Dinham ve Scott, 1996; Erdem ve Demirel, 2009; Gençay, 2007; Günbayı ve Toprak, 2010; Hulpia, Devos ve Rosseel, 2009; Kış, Gürgür ve Akçamete, 2012; Ma ve MacMillan, 1999; Menon ve Reppa, 2011; Perie ve Baker, 1997; Sargent ve Hannum, 2005; Şahin ve Dursun, 2009; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Yılmaz ve Altinkurt, 2012; Zembylas ve Papanastasiou, 2005). Buna karşın Türkiye’de bu konuda tekrar araştırmalarına pek rastlanmamaktadır. Bu çalışma 12 yıl ara ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini karşılaştıran bir tekrar araştırması özelliği göstermektedir.

Bilindiği üzere çalışma koşullarının uygun ya da iyi olarak algılanmaması iş doyumunun düşmesine neden olmaktadır. Çalışanların yapılan işe ilişkin duygu ve düşünceleri de çalışma ortamı hakkında önemli bilgiler sunmaktadır. İş doyumunu belirli aralıklarla değerlendirmek suretiyle çalışma ortamında gerekli düzenlemeler yapılabilir. Öğretmenlerin işlerinde yaşadıkları doyum ya da doyumsuzluk, çalıştıkları okulun yapısını ve işleyişini etkilediği (Yılmaz ve Izgar, 2009) dikkate alındığında okulda yapılan düzenlemeler, öğretmenlerin iş doyumuna olduğuna kadar eğitimin niteliğinin artırılmasına da katkıda bulunabilir.

Araştırmanın Amacı



Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini belirlemek ve 12 yıl önceki iş doyumu düzeyleriyle karşılaştırmalı olarak ortaya koymaktır. Bu temel amaca dayalı olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri genel olarak ve ölçek alt boyutlarında nasıldır?
2. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, genel olarak ve ölçek alt boyutlarında, (a) cinsiyetlerine, (b) medeni durumlarına ve (c) yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, genel olarak ve ölçek alt boyutlarında 12 yıl önceki iş doyumu düzeylerine göre nasıl değişim göstermiştir?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma var olan durumu olduğu biçimiyle betimlemeyi hedeflediği için tarama modelinde yapılandırılmıştır. Araştırma sonuçları aynı konuda ve aynı yerde 12 yıl önce yapılan araştırma (Şahin, 1999) sonuçlarıyla karşılaştırmalı olarak değerlendirilmektedir. Bu yönüyle bir tekrar çalışması özelliği göstermektedir.

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, İzmir İli Konak (merkez) ilçesi sınırları içindeki resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. İlçede 2010-2011 öğretim yılında toplam 67 resmi ilköğretim okulu ve bu okullarda 1879 öğretmen bulunmaktadır. Araştırma evreninin büyüklüğüne göre kuramsal evren büyüklüğü %95 Tolerans gösterilebilir hata için gerekli örneklem büyüklüğü 2.000 kişilik bir evrende 322 kişi olarak verilmektedir (Cohen, Manion ve Morrison, 2000). Bu durum dikkate alınarak örnekleme, evrende küme örnekleme yöntemiyle yansızlık kuralına uygun olarak her bir okul küme kabul edilerek 12 okul seçilmiştir. Örnekleme seçilen okullardaki tüm öğretmenlere ulaşma güçlüğü, anketin çeşitli gerekçelerle yanıtlanmaması veya eksik yanıtlanması gibi durumlar olabileceği düşünülerek, örneklemin evreni temsil eder sayıya ulaşması için, örnekleme alınan okullarda toplam öğretmen sayısının 400'ün üzerinde olması kararlaştırılmıştır. Uygulama sonunda eksik yanıtlanan dokuz anket ayrılarak 343 anket geçerli sayılmıştır. Örnekleme oluşturan öğretmenlerin 141'i erkek, 202'si kadın; 91'i bekar, 252'si evlidir. Örnekleme seçilen okullar ve öğretmen sayıları Tablo 1'de görülmektedir.

**Tablo 1.** Örnekleme seçilen okullar ve öğretmen sayıları

Okullar	Kadın	Erkek	Toplam
Esentepe	19	14	33
19 Mayıs	20	15	35
Şehit Fazıl Bey	16	15	31
Kemal Reis	20	14	34
Halit Bey	25	16	41
Duatepe	18	12	30
Salih İşgören	28	16	34
Mehmetçik	19	16	35
Murat Reis	21	12	33
Mimar Sinan	22	14	36
Vasıf Çınar	23	14	37
Dokuz Eylül	20	12	32
Toplam	251	170	411

Önceki Çalışmanın Evren ve Örnekleme

12 yıl önceki çalışmanın evreni, İzmir Büyükşehir Belediye sınırları içindeki resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerden oluşmuştu. Örnekleme 224 erkek, 359 kadın, toplam 583 kişi alınmıştı.

Veri Toplama Aracı ve Verilerin Çözümlemesi

Veri toplamada Şahin (1999) tarafından geliştirilen ve 12 yıl önceki araştırmada da kullanılmış olan "İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçeğin kullanılmasının temel nedeni önceki araştırmanın sonuçlarıyla karşılaştırma yapılmak istenmesidir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Ölçekte 42 soru ve altı alt boyut bulunmaktadır. Ölçeğin hesaplanan Cronbach Alpha değeri .91 bulunmuştur. Ölçek alt boyutlarında ise İşin kendisi alt boyutunda .75, Yönetim alt boyutunda .89, Ücret alt boyutunda .81, Başarı Saygınlık Tanınma (BST) alt boyutunda .78, Bireyler Arası İlişkiler (BAİ) alt boyutunda .74, Veli Öğrenci İlgisizliği (VÖİ) alt boyutunda .74 bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarının açıkladığı varyans, yönetim alt boyutunda 11,12, ücret alt boyutunda 9,90, BAİ alt boyutunda 9,00, işin kendisi alt boyutunda 8,73, BST alt boyutunda 5,34, VÖİ alt boyutunda ise 5,29'dur. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans ise 49,4'tür.



Faktör analizinde madde-toplam korelasyonu .30 ve daha yüksek olan maddeler alınmış, madde yükü .30'un altında kalan maddeler ayıklanmıştır. Ölçek maddeleri ve faktör analizinde maddelerin taşıdıkları faktör yük değerleri Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2. Ölçek maddeleri ve maddelerin taşıdıkları faktör yük değerleri

NO	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükü
1	Okulda adaletli bir görev dağılımı var.	.715
2	Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığımı inanmıyorum.	.497
3	Öğretmenlik tam bana göre.	.601
4	Okulda sevmediğim insanlar var.	.633
5	Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor.	.766
6	Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatını sağlıyor.	.678
7	Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor.	.650
8	Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açıktır.	.470
9	Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor.	.784
10	Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum.	.604
11	Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor.	.328
12	Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor.	.601
13	Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor.	.780
14	Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var.	.559
15	Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var.	.751
16	Okulumu seviyorum.	.386
17	Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum.	.804
18	Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor.	.717
19	Öğrenci sorunlarını çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor.	.360
20	Okuldaki yetkilerimi yeterli buluyorum.	.559
21	Çalışma arkadaşlarımla kırıncı ilişkilerim oluyor.	.670
22	Öğretmenlik, bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor.	.482
23	Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor.	.694
24	Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranıyor.	.793
25	Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var.	.432
26	İş arkadaşlarımla, karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşırım.	.323
27	Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarına denk değil.	.709
28	Okul müdürünün tutumunu, sert ve katı buluyorum.	.489
29	Öğretmenliğin, toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil.	.643
30	Okulda, görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir.	.536
31	İş arkadaşlarım arasında eleştiri-özeleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil.	.406



32	Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim.	.587
33	Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum.	.829
34	Öğretmenlik, eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor.	.754
35	Okulda rahatsız edici dost - ahbab ilişkileri var.	.700
36	Öğretmenlik, bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağını sağlıyor.	.519
37	Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum.	.481
38	Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim.	.449
39	Öğretmenlik, özlem ve beklentilerimi karşılamıyor.	.649
40	Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor.	.704
41	Öğretmenlikteki başarımdan memnunum.	.534
42	Öğretmenlik, beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.	.562

Tablo 2’de görüldüğü gibi ölçek maddelerinin taşıdıkları faktör yük değerleri, .323 (madde, 26) ile .804 arasında (madde, 17) değişmektedir.

Ölçek "Evet", "Kısmen" ve "Hayır" şeklinde üçlü dereceleme göre düzenlenmiştir. Puanlama evet "3", kısmen "2", hayır "1" biçiminde; olumsuz sorularda ise tam tersi şeklindedir. Ölçeğin üç seçenek ve iki aralıklı olması nedeniyle elde edilen aritmetik ortalama puanlarının yorumlanması için ölçekteki aralık sayısı seçenek sayısına bölünerek 0.66 aralık değeri bulunmuştur. Bu değere bir (1) eklenmesiyle oluşan 1-1.66 aralığı “doyumsuz”; 1.67–2.33 aralığı “kısmen doyumlu”; 2.34–3.00 aralığı ise “doyumlu” olarak kabul edilmiştir. Veri çözümlemede aritmetik ortalama, standart sapma, t-test ve ANOVA kullanılmış, anlamlılık düzeyi olarak $p < 0.05$ alınmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmada yanıtı aranan sorulara ilişkin olarak elde edilen verilerin analiz sonuçları tablolar halinde verilmekte ve yorumlanmaktadır.

Genel Olarak ve Ölçek Alt Boyutlarına Göre İş Doymu Düzeyi

Ölçeğin bütününe ve alt boyutlarına göre öğretmenlerin iş doymu düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 3’te yer almaktadır.

**Tablo 3.** Genel olarak ve ölçek alt boyutlarına göre iş doyumunu düzeyi

Boyutlar	\bar{X}	SS	Doyumlu	Kısmen Duyumlu	Doyumsuz
Genel	2.18	.27		♦	
Yönetim	1.58	.39			♦
Ücret	1.58	.39			♦
BST	2.48	.34	♦		
BAİ	2.43	.44	♦		
İşin Kendisi	2.44	.44	♦		
VÖİ	1.76	.39		♦	

Tablo 3'te görüldüğü gibi iş doyumunu puanı ortalamalarına göre, öğretmenlerin genel iş doyumları ($\bar{X}=2.18$) "kısmen doyumlu" düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu ölçeğin yönetim ($\bar{X}=1.58$) ve ücret ($\bar{X}=1.58$) alt boyutlarında "doyumsuz"; BST ($\bar{X}=2.48$), BAİ ($\bar{X}=2.43$) ve işin kendisi ($\bar{X}=2.44$) alt boyutlarında "doyumlu"; VÖİ ($\bar{X}=1.76$) alt boyutunda ise "kısmen doyumlu" düzeyde olduğu saptanmıştır.

Cinsiyete Göre İş Doyumu Düzeyi

Öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının cinsiyetlerine göre t-test sonuçları Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4. Cinsiyet değişkenine göre iş doyumunu düzeyi

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Genel	Kadın	202	2.18	.26	341	.129	.897
	Erkek	141	2.19	.29			
Yönetim	Kadın	202	1.57	.40	341	.56	.573
	Erkek	141	1.59	.38			
Ücret	Kadın	202	1.57	.40	341	.56	.573
	Erkek	141	1.59	.38			
BST	Kadın	202	2.51	.32	341	2.51	.012*
	Erkek	141	2.42	.36			
BAİ	Kadın	202	2.40	.45	341	1.59	.113
	Erkek	141	2.47	.42			
İşin kendisi	Kadın	202	2.46	.40	341	.94	.346
	Erkek	141	2.41	.41			
VÖİ	Kadın	202	1.71	.40	341	2.75	.006*
	Erkek	141	1.82	.37			



Tablo 4'te görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumunu puanlarının aritmetik ortalamaları arasında, hem ölçek bütününde ($t=.129$) hem de yönetim ($t=.56$); ücret ($t=.56$); BAİ ($t=1.59$) ve işin kendisi ($t=.94$) alt boyutlarında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır. Bu durumda hem kadın hem de erkek öğretmenlerin, gerek ölçek bütününde gerekse ölçeğin bu alt boyutlarındaki maddeleri benzer düzeyde algıladıkları söylenebilir. Buna karşın öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının aritmetik ortalamaları arasında BST ($t=2.51$; $p=.012$) ve VÖİ ($t=2.75$; $p=.006$) alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş doyumunu puanları arasındaki bu farklılık BST alt boyutunda kadın öğretmenlerin (kadın $\bar{X}=2.51$; erkek $\bar{X}=2.42$); VÖİ alt boyutunda ise erkek öğretmenlerin (kadın $\bar{X}=1.71$; erkek $\bar{X}=1.82$) lehinedir. Bu durumda BST alt boyutunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere, VÖİ alt boyutunda ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla iş doyumunu yaşadıkları söylenebilir.

Medeni Duruma Göre İş Doyumu Düzeyi

Öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının medeni durumlarına göre t-test sonuçları Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5. Medeni durum değişkenine göre iş doyumunu düzeyi

Boyutlar	Medeni durum	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Genel	Evli	252	2.16	.26	341	2.58	.010*
	Bekar	91	2.25	.27			
Yönetim	Evli	252	1.54	.37	137 ^(a)	2.84	.005*
	Bekar	91	1.69	.55			
Ücret	Evli	252	1.54	.37	137 ^(a)	2.84	.005*
	Bekar	91	1.69	.44			
BST	Evli	252	2.46	.34	341	1.57	.118
	Bekar	91	2.53	.34			
BAİ	Evli	252	2.43	.44	341	.09	.926
	Bekar	91	2.44	.45			
İşin kendisi	Evli	252	2.43	.41	341	.72	.468
	Bekar	91	2.46	.40			
VÖİ	Evli	252	1.74	.40	183 ^(a)	1.56	.120
	Bekar	91	1.81	.35			



(^a) Grup varyansları eşit olmadığı için “yönetim, ücret ve VÖİ” alt boyutlarının çözümlenmesinde ayrı varyans (separate varianca) kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2011).

Tablo 5’te görüldüğü gibi öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş doyumu puanlarının aritmetik ortalamaları arasında ölçeğin BST ($t=1.57$), BAİ ($t=.09$), işin kendisi ($t=.72$) ve VÖİ ($t=0.15$) alt boyutlarında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır. Buna karşın, hem ölçek genelinde ($t=2.58$; $p=0.01$) hem de yönetim ($t=2.84$; $P=.005$) ve ücret ($t=2.84$; $P=.005$) alt boyutlarında öğretmenlerin iş doyumu puanlarının aritmetik ortalamaları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumu puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki bu farklılığın, hem ölçek bütününde (evli $\bar{X}=2.12$; bekar $\bar{X}=2.25$) hem de yönetim (evli $\bar{X}=1.54$; bekar $\bar{X}=1.69$) ve ücret (evli $\bar{X}=1.54$; bekar $\bar{X}=1.69$) alt boyutlarında bekar öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bu durumda gerek ölçek bütünü de gerekse yönetim ve ücret alt boyutlarında bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla iş doyumu yaşadıkları söylenebilir.

Yaşa Göre İş Doyumu Düzeyi

Öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumu düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 6’da verilmektedir.

**Tablo 6.** Yaş değişkenine göre iş doyumu düzeyi

Boyutlar	Yaş grupları	n	\bar{X}	sd	F	p
Genel	1. 30 ve altı	62	2.15	2	1.44	0.24
	2. 31-40	155	2.17			
	3. 41 ve üstü	126	2.21			
	Toplam	343	2.18			
Yönetim	1. 30 ve altı	62	1.52	2	1.97	0.14
	2. 31-40	155	1.62			
	3. 41 ve üstü	126	1.56			
	Toplam	343	1.58			
Ücret	1. 30 ve altı	62	1.52	2	1.97	0.14
	2. 31-40	155	1.62			
	3. 41 ve üstü	126	1.56			
	Toplam	343	1.58			
BST	1. 30 ve altı	62	2.45	2	1.97	0.14
	2. 31-40	155	2.45			
	3. 41 ve üstü	126	2.53			
	Toplam	343	2.48			
BAİ	1. 30 ve altı	62	2.38	2	1.64	0.20
	2. 31-40	155	2.41			
	3. 41 ve üstü	126	2.49			
	Toplam	343	2.43			
İşin kendisi	1. 30 ve altı	62	2.42	2	1.11	0.33
	2. 31-40	155	2.41			
	3. 41 ve üstü	126	2.48			
	Toplam	343	2.44			
VÖİ	1. 30 ve altı	62	1.75	2	0.18	0.84
	2. 31-40	155	1.75			
	3. 41 ve üstü	126	1.78			
	Toplam	343	1.76			



Tablo 6’da görüldüğü gibi öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumu düzeylerine ilişkin olarak iş doyumu puanlarının aritmetik ortalamaları arasında, hem ölçeğin bütününde hem de alt boyutlarında, anlamlı düzeyde bir farklılık gözlenmemiştir. Bu durumda farklı yaşlarda olan öğretmenlerin iş doyumu ölçeğindeki ifadeleri benzer biçimde algıladıkları söylenebilir.

Karşılaştırmalı Olarak 12 Yıl Önceki ve Bugünkü İş Doyumu Düzeyleri

Genel olarak ve ölçek alt boyutlarında, öğretmenlerin 12 yıl önceki araştırmada (1) ve bu çalışmada (2) ölçülen iş doyumu düzeyleri karşılaştırmalı olarak Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 7. Öğretmenlerin 12 yıl önceki ve şimdiki iş doyumu düzeyleri

Boyutlar	\bar{X}		Doyumlu		Kısmen Doymulu		Doyumsuz	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Genel	2.04	2.18			♦	♦		
Yönetim	2.08	1.58			♦			♦
Ücret	1.41	1.58					♦	♦
BST	2.36	2.48	♦	♦				
BAİ	2.41	2.43	♦	♦				
İşin Kendisi	2.24	2.44		♦	♦			
VÖİ	1.66	1.76				♦	♦	

Tablo 7’de görüldüğü gibi öğretmenlerin genel olarak iş doyumu düzeyleri 12 yıl önceki araştırmada olduğu gibi bu çalışmada da “kısmen doymulu” düzeyde bulunmuştur. Her ne kadar ölçek bütününde (genel) öğretmenlerin iş doyumu puanlarının aritmetik ortalamalarında 12 yıl önceki araştırmada alınan iş doyumu puanlarının ortalamasına ($\bar{X}=2.04$) göre, bu çalışmada elde edilen puanların ortalamasında ($\bar{X}=2.18$) belirli oranda bir artış görülse de bu artış öğretmenlerin iş doyumunu doyumlu düzeye yükseltecek dereceye ulaşmamaktadır.

Ölçek boyutlarına bakıldığında öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri yönetim alt boyutunda 12 yıl önceki araştırmada ($\bar{X}=2.08$) “kısmen doymulu” düzeyde iken bu çalışmada ($\bar{X}=1.58$) “doyumsuz” düzeye indiği görülmektedir. Bu durumda 12 yıllık süreç içinde okulların yönetimi konusunda öğretmenlerin daha olumsuz algılar geliştirdikleri söylenebilir.



Ücret alt boyutunda 12 yıl önceki araştırmada olduğu gibi bu çalışmada da öğretmenlerin iş doyumsuzluğu yaşadıkları gözlenmiştir. Her ne kadar öğretmenlerin iş doyumu puanlarının aritmetik ortalamalarında 12 yıl önceki araştırmada alınan puanların ortalamasına ($\bar{X}=1.41$) göre bu çalışmada elde edilen puanların ortalamasında belli bir yükselme ($\bar{X}=1.58$) olsa da bu artış öğretmenlerin bu alandaki iş doyumu düzeylerini kısmen doyumlu düzeye dahi ulaştıramamaktadır.

Tablo 7’de BST ve BAİ alt boyutlarında 12 yıl önceki araştırmada elde edilen puanlara göre, bu çalışmada elde edilen puanların aritmetik ortalamalarında yükselme olduğu ve 12 yıl önce olduğu gibi bu alt boyutlarda bugün de öğretmenlerin işlerinde doyumlu oldukları görülmektedir.

İşin kendisi alt boyutunda 12 yıl önceki araştırmada ($\bar{X}=2.24$) öğretmenler işlerinde “kısmen doyumlu” iken bu çalışmada ($\bar{X}=2.44$) “doyumlu” düzeyde oldukları gözlenmiştir. Bu duruma 12 yıl öncesine göre bugün üç yüz bin den fazla öğretmenin işsiz olması ve özellikle üniversite mezunları arasında işsizlik oranlarının yüksek olması yol açmış olabilir.

VÖİ alt boyutunda öğretmenlerin iş doyumu puanlarının aritmetik ortalamalarında 12 yıl önceki araştırmaya ($\bar{X}=1.66$) göre bu çalışmada ($\bar{X}=1.76$) belli oranda bir artış olduğu gözlenmiştir. Bu artış bu boyutta 12 yıl önceki araştırmada “doyumsuz” düzeyde olan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini bu çalışmada “kısmen doyumlu” düzeye çıkartmıştır. Bu durumda 12 yıllık sürede velilerin genel olarak çocuklarının eğitime ve okula karşı ilgilerinin artış gösterdiği, bunun da öğretmene olumlu yansıdığı ve iş doyumu düzeylerinin yükselmesine yol açtığı söylenebilir.

TARTIŞMA

Öğretmenlerin daha iyi eğitim ve daha yüksek öğrenci başarısı için gösterdikleri çaba, okulun başarısını etkileyen etkenlerin başında gelmektedir. Öğretmenlerin işlerinde gösterdikleri çabanın süreklilik kazanması ve karşılık bulması kuşkusuz iş doyumlarını etkileyecektir. Bu çalışmada öğretmenlerin genel iş doyumu düzeyleri 12 yıl önceki araştırmada (Şahin, 1999) olduğu gibi *kısmen* düzeyinde bulunmuştur. Bu sonucun çıkmasında özellikle *ücret* ve *yönetim* alt boyutlarında yaşanan iş doyumsuzluğunun neden olduğu düşünülmektedir. Bu bulgu, öğretmenler arasında iş doyumu düzeyinin düşüklüğüne ilişkin araştırma sonuçları ile tutarlı görünmektedir



(Crossman ve Haris, 2006; Demir, 2001; Demirel, 2006). Buna karşın Günbayı'nın (2001), öğretmenlerin iş doyumlarının genelde yüksek olduğu şeklindeki bulguyla çelişmektedir.

Ölçek boyutlarına göre *işin kendisi* alt boyutunda 12 yıl önceki araştırmada öğretmenler işlerinde *kısmen doyumlu*, bu çalışmada ise *doyumlu* oldukları saptanmıştır. Bu duruma geçen 12 yıllık süre içinde genel olarak yükseköğretim mezunları arasındaki işsizlik oranlarının giderek daha fazla artış göstermesi, özellikle üç yüz bin den fazla öğretmenin işsiz olmasının (Şahin, 2011) yarattığı baskı, neden olmuş olabilir. Esasen işin kendisi alt boyutunda yani öğretmenlik mesleğinde öğretmenlerin iş doyumunu yaşamalarında, öğretmenliğin bireysel inanç ve görüşleri açıklama olanağı vermesi; iş güvencesi sağlaması; bilgi, beceri ve yaratıcılığı gösterme fırsatı sunmasının etkili olduğu gözlenmiştir. Bu bulgular öğretmenlerin kendi rolleriyle ilgili yani öğrenci başarısı, öğrencilerle pozitif ilişkiler ve kendilerini geliştirmekle güdülendiklerini ortaya koymaktadır (Dinham ve Scott, 1997).

Ölçeğin BST ve BAİ alt boyutlarında 12 yıl önceki araştırmada olduğu gibi bu çalışmada da öğretmenlerin *iş doyumunu yaşadıkları* saptanmıştır. BAİ alt boyutunda iş doyumunu yaşanması, genel olarak okulda rahatsız edici, kırıncı ilişkiler olmadığı; öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirdikleri ve birbirlerine karşı haksız davranışlar sergilemedikleri anlamını taşımaktadır. Bu sonuç Günbayı'nın (2001) çalışanlar arası ilişkilerde çok yüksek iş doyumunu olduğu şeklindeki bulgusunu destekler niteliktedir. Öğretmenlerin BST alt boyutunda iş doyumunu yaşamaları ise kendilerine uygun meslek seçimi yaptıkları; iş arkadaşlarıyla karşılıklı mutluluk ve üzüntülerini paylaştıkları; öğretmenliğin kendilerine toplumda saygın bir kişi olma şansı verdiği ve mesleki başarılarından memnun olduklarını göstermektedir.

Ölçeğin VÖİ alt boyutunda 12 yıl önceki araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu *doyumsuz* düzeyde iken, bu çalışmada anlamlı derecede artarak *kısmen doyumlu* düzeye yükseldiği gözlenmiştir. Bu duruma iki araştırma arasında geçen 12 yıllık sürede genel olarak velilerin çocuklarının eğitime ve okula karşı ilgilerinin artması, bunun da öğretmenlerin bu boyuttaki iş doyumlarını olumlu yönde etkilemesi yol açmış olabilir. Bununla birlikte bu sonuçların çıkmasında, öğrencilerin başarı düzeylerinin düşük olması; derslere karşı ilgisiz davranmaları; velilerin okula ve öğretmenin işbirliği isteklerine karşı ilgisiz kalmaları veya olumsuz etkilerinin olması ve öğrenci



sorunlarının çözüme kavuşturulamamasının etkili olduğu düşünülmektedir. Bu durum Thompson, McNamara ve Hoyle'un (1997) da belirttiği gibi öğrencilerin gösterdikleri davranışlar, performans ve öğrenci disiplin sorunlarının öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin yönetim alt boyutunda 12 yıl önceki araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu *kısmen doyumlu* düzeyde iken, bu çalışmada anlamlı derecede bir azalma gözlenerek *doyumsuz* düzeye gerilemiştir. Bu duruma okul yöneticilerinin uygulamalarının giderek öğretmenlerin daha fazla olumsuz algı oluşturmalarına yol açtığını akla getirmektedir. Bu sonuçlar bu alandaki iş doyumunun, yönetimden gelen destek ve liderlik yeteneğine, öğrenci davranışlarına ve okulun genel iklimine bağlı olduğunu (Perie ve Baker, 1997) göstermektedir. Zira destekleyici liderlik örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ile güçlü bir bağa sahiptir (Hulpia, Devos ve Rosseel, 2009). Üstlerinden takdir gören öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin, üstlerinden takdir görmeyenlere göre daha yüksek bulunması (Şahin ve Dursun, 2009) da bu durumu desteklemektedir. Yönetim alt boyutunda öğretmenlerin işlerinde *doyumsuzluk* yaşaması, yönetsel anlamda okullarda sorunlar yaşandığı ve öğretmenlerin okulların yönetilme şekline memnun olmadıkları anlamını taşımaktadır. Aynı zamanda okulda adaletli görev dağılımı olmadığı; okul müdürlerinin, öğretmenlere işlerinde karşılaştıkları zorlukları aşmada yeterli destek vermedikleri; eşit davranmadıkları; tutumlarının katı olduğu; öğretmenlerle aralarında iletişim eksikliği olduğu; uygulama ve yöneticiliklerini öğretmenlerin olumlu ve yeterli bulmadıkları; okulun da yeniliklere açık olmadığını göstermektedir. Kuşkusuz öğretmenler yaş, cinsiyet, uzmanlık, deneyim, ilgi, yetenek ve mesleğe bağlılık olarak birbirlerinden farklıdır. Her öğretmen eğitim ideolojisini ve değerlerini yansıtan bireysel gereksinimlere sahiptir. Müdürün, öğretmenlerin bireysel gereksinim ve değerlerine yaklaşımı, hem okulu etkili bir biçimde yönetmesinde hem de öğretmenlerin iş doyumları üzerinde önemli etkiye sahiptir. Okul müdürünün okulun amaçlarını gerçekleştirme görevlerini yerine getirmesi, öncelikle okulda adil ve eşit bir yönetim anlayışını yaşama geçirmesi ve öğretmenlerin gereksinimlerini karşılayan bir ortamın oluşturulmasıyla olanaklıdır.

Ücret alt boyutunda öğretmenlerin iş doyumunu puanlarında 12 yıl önceki araştırmada elde edilen puanlara göre belli oranda bir yükselme olduğu gözlenmiştir. Ancak puanlarda gözlenen bu artış ücret boyutunda yaşanan iş doyumusuzluğunu



anlamli derecede değiştirecek düzeye ulaşmamaktadır. Ücret alt boyutunda 12 yıl önceki araştırmada olduğu gibi bu çalışmada da öğretmenlerin iş doyumuzluğu yaşadıkları belirlenmiştir. Öğretmenlerin ücret alt boyutunda iş doyumuzluğu yaşamaları, bilgi ve becerilerinin karşılığı olan ücreti almadıkları; aldıkları ücretin istedikleri yaşam standardını sağlamadığı; yaptıkları işe denk olmadığı ve beklentilerini karşılamadığı anlamını taşımaktadır. Bu bulgu Günbayı (2001), Koustelios (2001), Akiri ve Ugborugbo'nun (2009) araştırma sonuçlarıyla tutarlı görünmekte ve kapitalist bir sistem üzerine inşa edilmiş olan ekonomik yapıda, ücret ya da maaş gibi maddi araçların iş doyumunu için önemli araçlar olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte literatürde öğretmenlerin iş doyumunu ile ücret arasındaki bağa ilişkin farklı sonuçlar bulunmaktadır. Bazı çalışmalarda öğretmenlerin aldıkları ücretle iş doyumunu arasındaki ilişkinin zayıf olduğu (Perie ve Baker, 1997); aylık gelirinden memnun olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığı (şahin ve Dursun, 2009) ya da ücret artışının öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı gözlenmiştir (Abd-El-Fattah, 2010; Sargent ve Hannum, 2003). Kuşkusuz öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini yükseltmede öğretmenlik mesleğinin toplumdaki izdüşümüne uygun, gereksinimlerine yanıt veren doyurucu bir ücret almaları önemlidir. Ancak ücret Maslow'a göre düşük dereceli bir gereksinim, Herzberg'e göre de bir hijyen faktörü olarak gerçek iş doyumuna yol açmaz. Dolayısıyla öğretmenler maaş gibi düşük dereceli gereksinimlerin karşılanmasıyla iş doyumunu sağlamayabilir. Daha doğrusu öğretmenlerin daha çok başarı, tanınma ve kendini gerçekteştirme gibi üst düzey psikolojik gereksinimlerin karşılanmasında doyumunu aradıkları söylenebilir (Abd-El-Fattah, 2010).

Cinsiyet değişkenine göre ölçęin *BST alt boyutunda* kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere, *VÖİ alt boyutunda* ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla doyumlu oldukları gözlenmiştir. Oysa 12 yıl önceki çalışmada *BST alt boyutunda* kadın öğretmenlerin iş doyumunu, erkek öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinden daha yüksek bulunmuş; *VÖİ alt boyutunda* ise öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır (şahin, 1999). Bu sonuçlar öğretmenlerle ilgili yapılan araştırmalarda iş doyumunu ile cinsiyet arasında çelişkili bulgular gözlenmesini (Crossman ve Haris, 2006) desteklemektedir. Pek çok çalışmada incelenen etkenler açısından kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin



erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır (Abd-El-Fattah, 2010; Akiri ve Ugborugbo, 2009; Aydınay, 1996; Klecker and Loadman, 1999; Ma ve MacMillan, 1999; Oshagbemi, 2000; Özdayı, 1990; Spear, Gould ve Lee, 2000). Bu durum, işin kendisine yönelik olarak mesleki gelişime, sorumluluk almaya, başarı duygusuna ve takdir edilmeye, kadınların erkeklerden daha fazla önem verdikleri (Akman, Kelecioğlu ve Bilge, 2006) şeklinde açıklanabilir. Başka bir açıdan bakıldığında öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsünü, erkeklerin kadınlara göre daha düşük gördükleri, kadınların erkeklere göre daha düşük beklentilere sahip oldukları ve işte erkeklere göre çok daha kolay doyuma ulaştıkları şeklinde de yorumlanabilir (Witt and Nye, 1992).

Bazı araştırmalarda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, iş doyumunu etkileyen bazı etkenler bakımından, yaptıkları işten daha az doyumlu oldukları belirlenmiş (Bishay, 1996; Günbayı, 2001; Menon ve Reppa, 2011; Mwamwenda, 1997); bazı çalışmalarda ise öğretmenlerin iş doyumuyla cinsiyetleri arasında bir ilişki veya farklılık bulunmamıştır. Bu çalışmalarda kadın ve erkek öğretmenlerin birbirlerine benzer iş doyumunu düzeylerine sahip oldukları saptanmıştır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Clark, Oswald ve Warr, 1996; Erdem ve Demirel, 2009; Kış, Gürgür ve Akçamete, 2012; Sargent ve Hannum, 2005; Taşdan ve Tiryaki, 2008). Bu durumda iş doyumunu sadece cinsiyetle açıklanamayacağı açıktır. Cinsiyetin iş doyumunu üzerinde artırıcı bir etkiye sahip olmadığı, ancak kadının toplumsal konumunu ve iş yaşamını şekillendiren toplumsal kültür ve yaşanan koşulların, iş doyumunun farklılaşmasında etkili olduğu söylenebilir.

Medeni durum hem genel iş doyumunu hem de işin kendisine dair doyumla güçlü bir ilişkiye sahiptir (Clark, 1996). Buna karşın literatürde medeni durumun iş doyumuna etkisine ilişkin olarak çelişkili bulgular bulunmaktadır. Bazı çalışmalarda gözlenen değişkenler açısından iş doyumunu ile medeni durum arasında anlamlı düzeyde bir farklılık gözlenmezken (Erdem ve Demirel, 2009; Koustelios, 2001; Kış, Gürgür ve Akçamete, 2012; Şahin ve Dursun, 2009); bazılarında gözlenmiştir. Örneğin, Clark (1996), genel iş doyumunu düzeyi bakımından evli işçilerin en yüksek fakat işin kendisi açısından dul olanların en doyumlu olduklarını saptamıştır. Canbay (2007) ise işle ilgili özellikler boyutunda evli öğretmenlerin yaptıkları işe ilişkin doyum düzeylerini bekar ve dul olanlara göre daha yüksek bulmuştur.



Bu çalışmada *ölçeğin bütünü* ile *yönetim* ve *ücret* alt boyutlarında, bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Oysa 12 yıl önceki araştırmada *ölçeğin bütünü* ile *yönetim* alt boyutunda evli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bekar öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuş; *ücret* alt boyutunda ise evli ve bekar öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştı (Şahin, 1999). Bu duruma iş ve evlilik kurumunun geleneksel rollerini yerine getirme arasındaki çatışma yol açmış olabilir. Evli öğretmenler, evlilik rollerine ilişkin sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken işlerinde daha fazla sorunla karşılaşmış ve bu soruları aşmada yönetimden yeterli destek ve anlayış görmemiş olabileceği gibi ücretleri de evliğin getirdiği farklı gereksinimleri karşılamada yetersiz kalmış olabilir.

Literatürde yaşın iş doyum üzerindeki etkisine ilişkin farklı sonuçlar bulunmaktadır. Örneğin bir çalışmada yüksek yaş gruplarındaki öğretmenlerin düşük yaş grubundaki öğretmenlerden daha fazla iş doyum sağladıkları (Günbayı, ve Toprak, 2010); başka bir çalışmada ise ilerleyen yaşın daha fazla doyum sağlamadığı saptanmıştır (Dinham ve Scott, 1996). Buna karşın yapılan araştırmalar, yaş ile iş doyum arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu; çalışanların iş doyum kariyerlerinin başlangıcında yüksek iken kariyerlerinin ortalarında düşmeye, kariyerlerinin sonlarına doğru tekrar yükselmeye başladığını göstermektedir (Crossman ve Haris, 2006; Opkara, 2006). Bazı çalışmalarda ise iş doyum ile yaş arasında pozitif bir ilişki olduğu (Lee ve Wilbur, 1985) öne sürülmektedir. Yaş değişkenine göre 12 yıl önceki araştırmada, hem *genel* olarak hem de *ücret*, *yönetim* ve *VÖİ* alt boyutlarında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır. Buna karşın *işin kendisi* ve *BST* alt boyutlarında 41 ve üzeri, *BAİ* alt boyutunda ise 31-40 ile 41 ve üzeri yaşta olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 21-30 yaş arasında olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu çalışmada ise öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum düzeylerinde, hem ölçeğin bütününde hem de alt boyutlarında anlamlı düzeyde bir farklılık gözlenmemiştir. Bu bulgu Şahin ve Dursun'un (2009), araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Bu durumda farklı yaşa sahip öğretmenlerin iş doyum ölçeğindeki ifadeleri benzer biçimde algıladıkları söylenebilir.

Sonuç olarak öğretmenler hem genel hem de yönetim ve ücret alt boyutlarında 12 yıl önce olduğu gibi hala iş doyumsuzluğu yaşamaktadır. Oysa son 10 yılda Türkiye



eğitim sisteminde pek çok değişim ve yenileşme girişimi olmuş, ülkede kişi başına düşen Gayri Safi Milli Hasıla önemli oranda artmıştır. Bunların öğretmenlere olumlu yansımadağı veya öğretmenler tarafından olumlu algılanmadığı anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin gerek iyi ücret, iyi bir yaşam standardı gerekse okulda daha katılımcı ve demokratik yönetim beklentilerinin yeterince karşılandığı söylenemez. Gereksinim ve beklentilerin karşılanmasının öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine olumlu yansıtacağı, bunun da öğretmenleri daha etkin kılacağı açıktır.

Öğretmenlerin bireysel özellikleri, eğitim sürecindeki belirleyici etkenlerden biri olmakla birlikte iş doyumunu açıklamada yeterli değildir. Bununla birlikte öğretmenlerin eğitim sürecinde oynadıkları önemli rolleri yerine getirmelerinin iş doyumunu yaşamalarıyla doğrudan ilintili olduğu düşünülmektedir. Bu yüzden gerek okul bazında gerekse eğitime ilişkin sistem düzeyinde alınacak kararlara demokratik katılım yolları oluşturulmalıdır. Çünkü sadece görüş alan, aldığı görüşleri dikkate almayan bir kurumda etkin katılımdan söz edilemez. Oysa öğretmenler okul kararları üzerinde kendi görüşlerinin etkili olduğunu görünce memnun olurlar. Bu da onların kendilerini saygın ve güçlü hissetmelerini sağlar (Lashway, 1996). Dolayısıyla yönetim alt boyutunda öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini artırmak için okulda karar verme ve uygulama süreçlerine etkin katılımları sağlanmalıdır.

MAKALENİN BİLİMDEKİ KONUMU

Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ABD

MAKALENİN BİLİMDEKİ ÖZGÜNLÜĞÜ

Genel olarak iş doyumunu, bireyin algısına dayalı olarak işin kalitesini ve çalışanın beklentilerini karşılama durumunu yansıtır. Öğretmenlerin işlerinde gösterdikleri çaba, okulun başarısını etkileyen etkenlerin başında gelmektedir. Öğretmenlerin çabalarının süreklilik kazanması ve karşılık bulması, iş doyumunu yaşamalarıyla doğrudan ilintilidir. Dolayısıyla okulda yapılan düzenlemeler, öğretmenlerin iş doyumuna olduğa kadar eğitimin niteliğinin artırılmasına da katkıda bulunabilir. Bu bakımdan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin saptanması, doyumsuz oldukları alanlara dikkat çekilmesi önem taşımaktadır. Bu çalışma 12 yıl ara ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini karşılaştıran bir tekrar araştırması özelliği göstermektedir. Bu yönüyle alana kuramsal katkı sunmanın yanında uygulayıcılara yönetsel karar ve uygulamalarında pratik katkı sunma, araştırmacılara da yapacakları araştırmalarında kaynaklık etme potansiyeline sahiptir.



KAYNAKLAR

- Abd-El-Fattah, S. M. (2010). Longitudinal effects of pay increase on teachers' job satisfaction: A motivational perspective. *The Journal of International Social Research*, 3(10), 11-21.
- Akiri, A.A. ve Ugborugbo, N.M. (2009). Analytic examination of teachers' career satisfaction in public secondary schools. *Studies on Home and Community Sciences*, 3(1), 51-56.
- Akman, Y. Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 30, 11-20.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Avşaroğlu, S. Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *S.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydınay, A. (1996). *İş tatmini ve denetim odağı arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Barnabé, C. ve Burns, M. (1994). Teachers' job characteristics and motivation. *Educational Research*, 36(2), 171-185.
- Başaran, İ.E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Sciences* (3), 147-154.
- Bursalıoğlu, Z. (1999). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (11. bs.). Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (14. bs.). Ankara: Pegem.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum ve denetim odağı ilişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Celep, C. (2000) *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Anı Yayıncılık, Ankara.



- Clark, A. E. (1996). Job Satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.
- Clark, A. Oswald, A. ve Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 69, 57–81.
- Cohen, L. Manion, L. ve Morrison, K. (2000). *Research methods in education*. (5th Ed.). London: RoutledgeFalmer.
- Crossman ve Haris (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34, 29-46.
- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı: örgütsel davranış*, (Çev. Kemal Tosun vd., 3. bs.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının ölçülmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Dinham, S. ve Scott, C. (1996). Teacher satisfaction, motivation and health. *ERIC Documents*, ED 405295.
- Dinham, S. ve Scott, C. (1997). Modeling teacher satisfaction: findings from 892 teaching staff at 71 schools. *ERIC Documents*, ED 408247.
- Erdem, A.R. ve Demirel, F. (2009). Sınıf öğretmenlerinin “denetim” boyutuna ilişkin iş doyum düzeyi. *E-Journal of New World Sciences Academy* (4)1.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Gill, F. (1999). The meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory, *Journal of Socio-Economics*, (28)6, 725-743.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(2), 93-112.
- Günbayı, İ. ve Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9(1), 150-169.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing teachers, changing times*. London: Cassell



- Hicks, G.H. (1973). *Örgütlerin yönetimi: sistemler ve beşeri kaynaklar açısından*. (Çev. Osman Tekok vd., 3. bs.). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Hulpia, H. Devos, G. ve Rosseel, Y. (2009). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job satisfaction and organizational commitment. *School Effectiveness and School Improvement*, 20(3), 291–317.
- Kış, A. Gürgür, H. ve Akçamete, G. (2012). Engelli öğretmenlerin iş doyumları ve çalışma koşulları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 272 – 294.
- Klecker, B.M. ve Loadman, W.E. (1999). Male elementary school teachers' ratings of job satisfaction by years of teaching experience. *Education*, 119(3), 504–513.
- Koustelios, A.D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The international journal of educational management*, 15(7), 354-358.
- Lashwey, L. (1996). The limits of shared decision-making. *ERIC Documents*, ED 397467.
- Lawler E.E. (1994). *Motivation in work organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lee, R. ve Wilbur, E. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and satisfaction: a multivariate analysis, *Human Relation*, 38(8), 781-791.
- Little, J. W. (1996). The emotional contours and career trajectories of (disappointed) reform enthusiasts. *Cambridge Journal of Education*, 26, 345-359.
- Llorente, R. M. B., Macias, E. F. (2005). Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *The Journal of Socio-Economics*, 34, 656–673.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, pp. 1297-1349.
- Ma, X. ve MacMillan, R. B. (1999). Influence of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93, 39-47.
- Menon Eliophotou M. ve Reppa, A. A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: the role of gender and experience. *School Leadership and Management*, 31(5), 435-450.
- Michaelowa, K. (2002). *Teacher job satisfaction, student achievement, and the cost of primary education in Francophone Sub-Saharan Africa*. Hamburg Institute of



- International Economics, Discussion Paper, No. 188, <http://hdl.handle.net/10419/19349>, 19 Haziran 2012 tarihinde indirilmiştir.
- Mwamwenda, T. S. (1997). Occupational stress among secretarial personnel at the University of Transkei. *Psychological Reports*, 81(2), 418.
- Nias, J. (1996). Thinking about feeling: The emotions in teaching. *Cambridge Journal of Education*, 26(3), 293-306.
- Okpara, J.O. (2006). The relationship of personal characteristics and job satisfaction: A study of Nigerian managers in the oil industry. *The Journal of American Academy of Business*, 10, 49-58.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş stresinin karşılaştırmalı analizi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Perie, M. ve Baker, D. P. (1997). *Job satisfaction among America's teachers: effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation*. Statistical Analysis Report 1997, U.S. Department of Education Office of Educational Research and Improvement, <http://nces.ed.gov/pubs97/97471.pdf> 19 Haziran 2012 tarihinde indirilmiştir.
- Porter, L. W. (1962). Job attitudes in management: Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level. *Journal of Applied Psychology*, 46(6), 375-384.
- Sargent, T. ve Hannum, E. (2005). Keeping teachers happy: career satisfaction among primary school teachers in rural Northwest China. *Comparative Education Review*, 49(2), 173-204.
- 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.
- Shann, M. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Educational Research*, 92, 67-73.



- Spear, M. Gould, K. ve Lee, B. (2000). *Who would be a teacher? A review of factors motivating and demotivating prospective and practicing teachers*. Slough: National Foundation for Educational Research.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, yıl 9, sayı 18, 160-174.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şahin, İ. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmen istihdamı ve mesleki geleceklerine ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(3), 1167-1184.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Thompson, D. P. McNamara, J. F. ve Hoyle, J. R. (1997). Job satisfaction in educational organizations: A synthesis of research findings. *Educational Administration Quarterly*, 33, 7-37.
- Van den Berg, R. (2002). Teachers' meanings regarding educational practice. *Review of Educational Research*, 72, 577-625.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Witt, L.A. ve Nye, L.G. (1992). Gender and the relationship between perceived fairness of pay or promotion and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 910-917.
- Yılmaz, E. ve Izgar, H. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3), 943-951.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402.
- Zembylas, M. ve Papanastasiou, E. C. (2005). Modeling teacher empowerment: the role of job satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, 11(5), 433-459.