

Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerine Göre İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri

Yusuf İNANDI, Nazlı AĞGÜN, & Ümide ATIK

Özet – Bu araştırmanın ana amacı, yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemektir. Araştırmanın alt amaçları ise katılımcıların, konum, medeni durum, çalışma saati ve kıdem değişkenlerine göre görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının araştırılmasıdır. Genel tarama modeli kullanılan araştırmanın çalışma evrenini Türkiye'nin 7 coğrafi bölgesinden 21 il merkezindeki resmi ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise yansız olarak seçilen 136 yönetici, 1888 öğretmen toplam 2024 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırma sonucunda konum, medeni durum, kıdem ve çalışma saati değişkenlerine göre katılımcıların iş doyum düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Anahtar kelimeler: iş doyum, yönetici ve öğretmen, yönetim, maaş.

Abstract – Job Satisfaction Level of Teachers Working in Elementary Schools according to the Opinions of School Administrators and Teachers – The main aim of this research is determine the job satisfaction level of the teachers working in elementary schools according to the opinions of school administrators and teachers. Subaim of the research is to search wheather there is a meaningful difference among the opinions of the participants in terms of the variables of marital status, working hours, position and seniority. In the research, general scanning model is used. The population of the research includes teachers and administrators working in state elementary schools in the central area of 21 cities, which are located in 7 geographical regions. The sample of the research is composed of 2024 participants. 1888 of the participants are teachers and 136 of the participants are administrators. According to the result of the research, there is a meaningful difference among the participants opinions in terms of the variables of position, marital status, seniority and working hours.

Key words: job satisfaction, teacher and administrator, administration, salary.

Giriş

Ortaya çıkışından günümüze kadar her örgüt insanı farklı bakış açılarıyla değerlendirmiştir. Başlangıçta örgütler insanlara yeteri kadar değer vermez ve çalışanların insani yönlerini geri plana atarken daha çağdaş örgütler bireylerin farklı özelliklerini de dikkate alarak insana verilen değeri daha ön plana almışlardır. Böylece

Yusuf İnandı, Yrd. Doç. Dr., Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, <inandiyusuf@gmail.com>; Nazlı Ağgün, Okutman, Gaziantep Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu; Ümide Atik, Uzman Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Elazığ.

Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, Haziran 2010, ss. 102-126.

Mersin University Journal of the Faculty of Education, Vol. 6, Issue 1, June 2010, pp. 102-126.

özellikle son 50 yıldır örgütlerin etkililiğini ve verimliliğini artırmak için insan doğasını anlamaya ve tanımaya yönelik çabalar yoğun bir şekilde artış göstermeye başlamıştır (Nihart, 2006). Bu bağlamda birçok örgütte bireyi anlamak ve tanımaya çalışmak örgütlerin odak noktasını oluşturmaya başlamıştır. Çünkü gelişen ve değişen çağda uğraşlar ve işler insan merkezli bir iş ortamını zorunlu kılmaktadır (Nihart, 2006). Dolayısıyla insan doğasının daha iyi anlaşılması hem bireylerin işinden sağlayacağı doyumunu hem de örgütlerin beklentilerinin daha etkili bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlayacaktır. Bu bağlamda bireylerin ve örgütlerin özelliklerini tanımakta yarar vardır. Bireylerin örgütlerdeki iş doyumlarını artırmaya yönelik iş doyumunu modelleri Gereksinim Kuramlarına dayanmaktadır (Brief, 1998). Bu noktada üç temel gereksinim kuramından söz etmek mümkündür. Bunlar Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı, Alderfer'in Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı ile Herzberg'in Güdüleyici Koruyucu Kuramıdır (Sun, 2002).

İş doyumunu ile ilgili çalışmalar 1950'lerin başlarına kadar Maslow ve Herzberg'in kuramlarına dayalı gerçekleşmektedir. Bu dönemde bir çok araştırmacı odak noktası olarak iş doyumunu teorileri çalışmalarını derleme eğilimine girmiştir. Bu dönemde öyle ki belirtilen özelliklerle ilgili olmayan çalışma görmemek mümkün değildi. Gereksinime dayalı teoriler üzerinde çalışan araştırmacılar, çalışmalarının yönünü fizyolojik ihtiyaçlardan, bilişsel ihtiyaçlara doğru kaydırmışlardır (Spector, 1997; Rudolph, 2006).

Yapılan bu çalışmalar 1960'lı yıllara kadar iş doyumunu gereksinim kuramlarına dayandırmışlardır. Kuşkusuz daha yeni kurumlar da gereksinim kuramının bazı temel ilkelerini tamamen reddetmemiştir. Bununla birlikte, Sun (2002) bireylerin yaptıkları işlerin özellikleri ve bu işler karşılığında alabilecekleri ödüllerle ilgili beklentileri ile bu beklentilerinin oluşumunda etkili olan değer yargılarını konu almaları nedeniyle söz konusu kuramları değer (beklenti) kuramları başlığı altında sınıflamıştır.

Sonraki çalışmalar 1970'li yıllardan 2000'lere kadar iş doyumunu araştırmalarında kat edilen yolu göstermeleri; bireyi daha çok vurgulamaları ve çalışma ortamı-birey ilişkisini daha kapsamlı biçimde ele almaları nedeniyle Modern Yaklaşımlar başlığı altında toplanmıştır (Sun, 2002). Bu kuramlardan biri Sosyal Bilgi İşleme Yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, gereksinim kuramlarının doğrudan bireyle ilgili gereklilikler üzerine kurulmuş olduğu ve bireyin çalıştığı sosyal bağlamın dikkate alınmadığını belirtirler. Bu kuram gereksinim kuramlarından farklı olarak bireyin kendi sosyal çevresi ve geçmiş yaşantı ve tutumlarını seçici bir biçimde algılamak ve yorumlamak suretiyle kendi iş doyumunu etken bir şekilde oluşturma yeteneğine sahip olduğunu belirtmektedir (Sun, 2002).

Son zamanlarda bir çok alana yönelik yapılan değişik araştırmalarda (iş, güvenlik, sağlık, eğitim vb.) örgütler ve örgütlerdeki insan kaynakları birimleri bireylerin kişilik faktörünü kullanmaya başlamıştır (Nihart, 2006). Bu kişilik özellikleri genel olarak iki boyutta ele alınmaktadır. Birincisi bireyin iş ortamı, örgütün yönetim biçimi, çalışma koşulları, iş arkadaşları, işin yapısı, örgüt içinde bireye davranış biçimi şeklindedir.

İkincisi ise bireylerin kişilik özellikleri ve önceki yaşantılarının iş doyumunu etkilemesidir. Bu değişkenleri Spector (1997), iki grup altında toplayarak çevresel ve bireysel faktörler olarak adlandırmaktadır. Bununla birlikte söz edilen değişkenlerin birbirleriyle nasıl bir etkileşimde bulunduğu ortaya konması ve bu etkileşimin bireylerin iş doyumuna ve okul örgütünün etkililiğine ve verimliliğine nasıl katkıda bulunduğu tartışılmasında yarar vardır.

Okulların yaşama ve gelişmesinden birinci derecede sorumlu olanlar okul yöneticileridir (Bursalıoğlu, 1987). Günümüzde okul yöneticilerinin en fazla ilgilenmek durumunda oldukları alanlar çalışanların iş doyumunu, öğrencilerin akademik başarıları ve çevreyle olması gereken iyi ilişkilerdir. Diğer yandan eğitim örgütlerinde öğretmenlerin iş doyumlarını bir çok değişken etkilemektedir ve bunların başında da okul müdürlerinin göstermiş oldukları liderlik özellikleri gelmektedir (Keefer, 2007; Liu, 2005). Bu bağlamda okul müdürünün yönetim uygulamalarının öğretmenin kendisiyle ve işiyle ilgili duygularını etkilediği söylenebilir. Öğretmenler, müdürlerin kendilerine değer verip, bilgi paylaşımı yaptıklarında kendilerini daha fazla mutlu hissettiklerini belirtmişlerdir. Yine öğretmenler, müdürlerini karar almada katılımı destekleyen (Hughes, 2006; Göktaş, 2007; Hedrick, 2005; Oliver, 2007), öğretmenlerine çalışma konusunda güvenen, öğretmenlerle iletişim yollarını açık tutan, insan ilişkilerine önem veren (Whitehead, 2006; Li-Wei, 2005), okul ve çevre arasındaki iletişimi destekleyen insanlar olarak tanımladıklarında, işlerinden daha fazla doyum sağlandıklarını belirtmektedir. Ayrıca öğretmenlerin takım çalışmalarında yer almaları sonucunda grup üyeleri arasındaki güven duygusu gelişmekte bu güven duygusu, bireylerde aitlik duygusunun gelişmesine, öz-saygıya ve artan iş doyumuna yol açmaktadır (Oliver, 2007). Bu bağlamda müdürlerin sağladığı her türlü destek öğretmenlerin, işlerini daha ödüllendirici bulmalarına, daha fazla üretken olmalarına, işlerine karşı daha fazla motive olmalarına ve iş çevresinin tadını çıkarmalarına neden olmuştur (Lee, 2005). Mattingly (2007) çalışmasında öğretmenlerin memnuniyetsizliklerinin temel nedenlerinden birinin müdürlerin öğretmenlere yönelik desteğinin düşük olmasından kaynaklandığını belirtmektedir. Öğretmenlerin iş yerindeki meslektaşlarıyla olan iyi ilişkileri (Hung,2005), iş yerindeki yeni öğrenme fırsatları ve katılımcı bir yapının olması sadece öğretmenin iş doyumunu artırmaz aynı zamanda öğretmenlerin tükenmişliğini azaltır ve olumlu bir okul ikliminin gelişmesine de katkı sağlar (Hughes, 2006). Hedrick'e (2005) göre, bir çok öğretmen olumlu bir örgüt iklimi istemesine rağmen çeşitli nedenlerden dolayı yalnızlık yaşamaktadır. Öğretmenlerin yalnızlık yaşamaması için ise örgütte katılım, profesyonellik ve paylaşım gerekmektedir. Bunu yapacak kişilerin başında da müdürle gelmektedir. Müdürler bütünleştirici ve ilgili liderlik vasıflarını gösterdiğinde, öğretmenler yüksek iş doyumuna sahip olmaktadır. Yine öğretmenler, müdürlerinin sevecen olmasını, onların kendi ilgi, beklenti ve fikirleriyle ilgilenilmesini istemekte ve bu sağlandığı durumda daha memnun olmaktadır (Li-Wei, 2005). Okul müdürlerinin öğretmenleri sayması ve iyi ilişkiler içinde olması onları örgüte bağlamakta ve onları işe karşı

güdölemektedir (Whitehead, 2006). Bu nedenle eğer öğretmenler okulun etkililiği hakkında olumlu bakış açısına sahiplerse daha fazla iş doyumuna sahip olmaktadır. Dolayısıyla da daha az işe bağlı stres yaşamaktadırlar (Hollifield, 2005).

Sonuç olarak eğer okul müdürleri kendilerinden beklenen davranışları göstermez ise bu öğretmenlerin iş doyumunu ve işte kalmalarını olumsuz yönde etkilemektedir (Ramere, 2006). Okul yöneticisi tarafından yapılan denetimler çalışanlara çok az serbestlik tanıyıp kendi başlarına karar almalarını ve katılımlarını zorlaştırıyorsa iş doyumсуuzluđu ortaya çıkmaktadır (Sun, 2002). Engelking (1986) iş doyumuyla iş doyumсуuzluđu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yaptığı araştırmada bazı değişkenlerin (tanınma, başarı gibi) iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini, diğer yandan (öğrencilerin ve öğretmenin başarısızlığı, müdürlerle olan yetersiz iletişim, öğrenciler ve velileriyle zayıf ilişkiler gibi) değişkenlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur (Whitehead, 2006). Yine öğretmenler okul ortamında daha fazla iş yapabilecek kapasite de olduklarını düşünür ve bunu uygulama fırsatı bulamazlarsa da iş doyumlarında bir düşme söz konusu olabilmektedir (Best, 2006; Oliver, 2007).

Okullarda öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen etmenlerden bir diğeri de işin yapısı ve yapılma şeklidir. Bireyler yaptıkları işleri severek yaparlarsa bu onları daha fazla mutlu eder. Bu konuda yapılan bir çalışmada Best (2006) iş doyumunu yaşayan öğretmenlerin % 89'u en sevdikleri şeyin öğrencilerin hayatlarında bir farklılık yaratabilmek olduğunu belirtmişlerdir. Best (2006) araştırdığı dört ayrı çalışmada daha öğretmenler onları en mutlu eden şeyin öğrencilerin kendisi olduğunu belirtmişlerdir. Eğer öğretmenler yaptıkları işte yeteneklerini ortaya koyamaz çeşitli nedenlerle sınırlanırlarsa bu durumda yaptıkları işten zevk almaları oldukça zorlaşmaktadır.

Her ne kadar içsel doyumlar çoğu kez dışsal doumlardan daha fazla önemli olsa da öğretmenlerin çalışma yaşamındaki sosyal hakların düzeyi de onların yaptıkları işten doyum sağlamalarını yakından ilgilendirmektedir. Best (2006) kamu kuruluşlarında çalışan 500 kişiyle ilgili yaptığı bir çalışmada iş güvenliği ile iş doyumunu arasında önemli bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen önemli etkenlerden bir diğeri de çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilidir. Eğer birey başarılı sayılan bir grup içinde yer alıp, hayat görüşü kendisinininkine benzer insanlarla birlikte çalışma imkanı bulursa o oranda iş doyumunu artacaktır (Erdoğan, 1996). Yapılan çalışmalar göstermiştir ki bireylerin çalıştıkları kurumlarda meslektaşlarıyla etkili bir işbirliği ve iletişim varsa öğretmenlerin daha fazla iş doyumunu yaşadığı gözlemlenmiştir (Rudolph, 2006; Ramere, 2006; Best, 2006). Öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içerisinde olmalarının sonucunda öğretmenlerin birbirlerinden öğrenme fırsatları ortaya çıkmakta, yeni fikirlerin oluşmasına yardımcı olmakta ve öğretmenin sınıftaki performansının artmasına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra velilerin öğretmenlere olan destekleri de öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin artmasına neden olabilmektedir.

Öğretmenlerin ücret durumları ve yükselme olanakları da öğretmenlerin iş doyumlarını etkilemektedir. Spector (1997), yaptığı çalışmada ücretin düşük de olsa iş doyumunu ile ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Yine maaşla öğretmenlerin işten ayrılma, işe bağlılık ve iş doyumunu arasında bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Rudolph, 2006). Yüksek maaş alanlarla düşük maaş alan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde farklılıklar bulunmaktadır. Genelde yüksek maaş alanlar daha fazla iş doyumunu yaşamaktadır. Bununla birlikte eğer maaş işin içeriğiyle bağlantılıysa ya da ilerlemeyle ilgili ise, önemli bir motivasyon kaynağı olarak işlev görür. Fakat şirketin politikası ya da yönetimle ilgiliyse iş doyumsuzluğuna yol açar. Yetersiz maaş, duyma engelli öğrencilere öğretmenlik yapan öğretmenlerin iş doyumsuzluklarının nedenlerinden biri olarak gösterilmiştir (Best, 2006). Eğer bireylerin içinde yükselme duygusu varsa ve bu onlar için önemliyse ve çalıştığı ortamda bunu bulamıyorsa bu öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olmasını beklemek çok fazla mantıklı görülmemektedir. İş doyumunu açısından yükselme olanağı ücretten daha etkilidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi doyumunu artıracaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi başarılı olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir (Erdoğan, 1996).

Çalışma koşulları öğretmenin iş doyumunda anahtar konumundadır (Marvin, 2006). Her örgütün kendi içinde çalışma zorlukları vardır. Elbette tüm çalışanlar çalışma koşullarının kendi istekleri doğrultusunda olmasını ister ancak bu her zaman mümkün olmayabilmektedir. Ancak yöneticiler çalışma koşullarını olanaklar içinde, çalışanların beklentileri doğrultusunda düzenleyebilirler. İngersoll ve Smith (2003) okullardaki öğretmenlerin yetersizliğinin en önemli nedenlerinden birinin okullardaki çalışma koşullarından kaynaklandığını ortaya çıkarmıştır (aktaran, Marvin, 2006). Benzer şekilde Erdoğan (1996) işyerindeki çalışma koşullarının da doyum ya da doyumsuzluk kaynağı olabileceğini belirtmekte örneğin işin birey için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk ya da sıcak olması iş doyumunu etkilemektedir. Nicholas (2005) yaptığı çalışmada durumları istedikleri gibi olan bireyler (küçük sınıflarda öğretmenlik yapmayı arzu edip küçük sınıflarda öğretmenlik yapanlar), işleri istedikleri durumda olmayan bireylere göre (küçük sınıflarda öğretmenlik yapmak isteyip kalabalık sınıflarda öğretmenlik yapanlar gibi) daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını ortaya koymuştur. Lee (2005) yaptığı çalışmada genel olarak iş doyumsuzluğuna çalışma koşullarının farklı değişkenlerinin sebep olduğunu ortaya koymuştur.

Yönetim bilimi açısından iletişim bireylerin birbirlerine bilgi ve talimat aktarması, sistemli raporlar çıkarması ve çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır. Yapılan araştırmalar iletişimsizliğin doyumsuzluk yarattığını ancak iyi iletişimin her zaman iş doyumunu yaratmaya yetmediğini ortaya çıkarmıştır (Erdoğan, 1996). Benzer şekilde Shann (1998) öğretmenlerin iş doyumundaki en büyük etkinin öğrencilerle öğretmenler arasındaki ilişkiden kaynaklandığını belirtmektedir. (aktaran, Keefer, 2007). Öğretmenlerin iş doyumunu açısından öğretmen-öğrenci ilişkisinin önemi

çeşitli çalışmalarla gösterilmiştir (Ramere, 2006). Öğrenci-öğretmen arasında ilişkinin olumlu olması hem öğrenci başarısını arttırmakta hem de öğretmenin iş doyum düzeyini arttırmaktadır (Nicholas, 2005).

Yukarıda da açıklandığı gibi öğretmenlerin iş doyumları bazı değişkenlerden etkilenmektedir. Önemli olan öğretmenlerin iş doyumlarının nasıl artırılacağına ortaya konmaya çalışılmasıdır. Bu çalışmada öğretmenlerin “İş doyum düzeyleri nedir?” ve “Bu iş doyum düzeyleri bazı değişkenler açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorularına yanıt aranmakta ve ortaya konan bulgular doğrultusunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin artırılmasına yönelik önerilerde bulunmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın ana amacı, ilköğretim okulunda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yönetici ve öğretmen görüşleriyle ortaya koymak ve bazı değişkenler açısından (konum, medeni durum, kıdem ve çalışma saati) iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemektir. Bu ana amaç altında şu alt sorularına yanıt aranmıştır.

Alt Amaçlar

- Yönetici ve öğretmenlerin, öğretmenlerin iş doyum düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Medeni durum değişkenine göre, öğretmenlerin iş doyum düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin iş doyum düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Çalışma saati değişkenine göre, öğretmenlerin iş doyum düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Yöntem

Betimsel nitelikte olan bu çalışmada tarama modellerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 1995). Yine bu çalışmada farklı grupların belirtilen bu değişkenler açısından karşılaştırılması söz konusudur. Dolayısıyla bu araştırma aynı zamanda ilişkisel bir çalışmadır (Erkuş, 2005).

Çalışma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma evrenini, 2008–2009 öğretim yılında Türkiye'nin 7 coğrafi bölgesinden 21 il merkezindeki resmi ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise yine belirtilen illerdeki yönetici ve öğretmenlerden yansız olarak seçilen 136 yönetici, 1888 öğretmen toplam 2024 katılımcıdan oluşmaktadır.

Veri Toplama Süreci ve Verilen Analizi

Araştırmanın verileri öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin yerli ve yabancı literatür taranarak ve ilgili ölçek uygulanarak elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeği Sun (2002) Spector'un 1985 yılında geliştirdiği "İş Doyumu Ölçeği"nden yararlanarak hazırlanmıştır. Ölçeğin ilk bölümünde yönetici ve öğretmenlere ait kişisel bilgiler, ikinci bölümünde ise öğretmenlerin iş doyum düzeylerine yönelik 56 madde bulunmaktadır.

Ölçeğin geçerliği için öncelikle alan uzmanlarının görüşlerine başvurulmuş ve kapsam geçerliği sağlanmaya çalışılmıştır. Yine ölçeğin geliştirilmesinde yapı geçerliğine bakmak için açıklayıcı faktör analizi yapılmış buna göre ölçek 9 boyuttan oluşmuştur.

Ölçeğin tüm madde bazında ve her boyutu için güvenilirliğine bakılmış, tüm ölçek için *Cronbach alpha* 0,95 bulunmuştur. Alt boyutlar bazında yönetim, ilk amirle ilişkiler (denetim), işin yapısı, sosyal haklar, çalışma arkadaşları, işin yapılma şekli, maaş, çalışma koşulları ve iletişim olarak belirlenen faktörlerin güvenilirlik düzeyleri sırasıyla 0,92, 0,86, 0,86, 0,78, 0,76, 0,78, 0,72, 0,73, 0,57'dir. Görüldüğü üzere, en düşük güvenilirlik düzeyi iletişim boyutuna aittir.

Bu çalışmada da tüm ölçek için güvenilirlik katsayılarına bakılmış. Tüm madde bazında *Cronbach alpha* 0,83 bulunmuştur. Ayrıca yine bu çalışma için örneklemin uygun olup olmadığına bakmak için *Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy* testi uygulanmış bu değer 0,89 bulunmuştur. Bu değer örneklemin oldukça uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca dağılımın normal olup olmadığına bakmak için *Bartlett's test of sphericity* değerlerine bakılmış ($\chi^2 = 41.348,664$ (sd. 1540); $p < 0,000$); *approx. $\chi^2 = 41.348,664$ (sd.1540); $p < 0,000$* olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara bakıldığında çok değişkenli normal dağılım sağlanmıştır.

Uygulanan ölçek sonucunda verilerin çözümü, derecelendirme ölçeği kullanılarak sayısallaştırılmıştır. Ölçekte beşli dereceleme kullanıldığından, beşli ölçekteki dört aralık için $(5-1=4)$ hesaplanan aralık katsayıları ise şöyledir $(4/5=0,80)$. Hiç katılmıyorum 1,00-1,79, katılmıyorum 1,80-2,59, kararsızım 2,60-3,39, katılıyorum 3,40-4,19 ve tamamen katılıyorum 4,20-5,00 aralıklarındadır

Ölçek formları ile toplanan veriler, uygulama öncesinde araştırmacı tarafından her ölçek sorusuna verilen kodlara uygun olarak bilgisayara yüklenmiştir. Yükleme işlemi tamamlanan veriler, araştırmacının amacına uygun olarak işlenmiş ve analizler yapılmıştır. Verilerin analizinde *SPSS 11* adlı bilgisayar programı kullanılmıştır. Bu program aracılığıyla, öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına yönelik olarak bağımsız gruplar için *t*-testi uygulanmıştır. Katılımcıların medeni durum, kıdem ve çalışma saati değişkenlerine göre, görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına ilişkin olarak tek yönlü varyans analizi yapılmış, farklılığın çıktığı durumlar için ise *Tukey HSD* testi uygulanmıştır. Sonuçlar bu bağlamda yorumlanmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ ile $p < 0,01$ olarak alınmıştır.

Bulgular

Birinci Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı “Yönetici ve öğretmenlerin, öğretmenlerin iş doyum düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” biçiminde ifade edilmiştir. Bu amaca ilişkin sonuçlar Tablo 1’de açıklanmıştır.

Tablo 1’de yönetici ve öğretmenlerin konum değişkenine göre, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan *t* testi ve sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre, konum değişkeni “yönetim, ilk amirle ilişkiler, işin yapılma şekli ve çalışma koşulları” boyutlarında anlamlı bir farklılığa neden olmuştur. İş doyumunun diğer boyutlarına ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Öğretmenlerin “yönetim” boyutuna yönelik iş doyum düzeylerine ilişkin öğretmenlerin görüşleri ($\bar{X}=2,9100$), yönetici görüşleri ($\bar{X}=3,0184$)’dür. Buna göre yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($t=-2,259$; $p < 0,024$). Öğretmenlerin “ilk amirle ilişkiler” boyutuna yönelik iş doyum düzeylerine ilişkin öğretmenlerin görüşleri ($X=3,0526$), yönetici görüşleri ($X=3,1397$)’dür. Buna göre yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($t=-2,007$; $p < 0,045$). Öğretmenlerin “işin yapılma şekli” boyutuna yönelik iş doyum düzeylerine ilişkin öğretmenlerin görüşleri ($X=2,9499$), yönetici görüşleri ($X=3,1195$)’dür. Buna göre yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($t=-2,157$; $p < 0,031$). Öğretmenlerin “çalışma koşulları” boyutuna yönelik iş doyum düzeylerine ilişkin öğretmenlerin görüşleri ($X=2,7313$), yönetici görüşleri ($X=2,8768$)’dür. Buna göre yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($t=-2,241$; $p < 0,025$)’dür. Belirtilen 4 boyutta da anlamlı farklılığın kaynağını yöneticiler oluşturmaktadır. Diğer boyutlarda yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 1: Konum Değişkenine Göre Yönetici ve Öğretmenlerin, İş Doyum Düzeylerine Yönelik Görüşleri Arasında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına İlişkin Olarak Yapılan *t* Testi ve Sonuçları

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Yönetim	<i>Öğretmen</i>	1888	2,91	0,54	-2,26	0,024*
	<i>Yönetici</i>	136	3,02	0,57		
İlk amirle ilişkiler	<i>Öğretmen</i>	1888	3,05	0,49	-2,01	0,045*
	<i>Yönetici</i>	136	3,14	0,48		
İşin yapısı	<i>Öğretmen</i>	1888	2,90	0,45	0,27	0,790
	<i>Yönetici</i>	136	2,89	0,48		
Sosyal haklar	<i>Öğretmen</i>	1888	3,20	0,88	-0,99	0,320
	<i>Yönetici</i>	136	3,28	0,83		
Çalışma arkadaşları	<i>Öğretmen</i>	1888	3,28	0,66	1,47	0,143
	<i>Yönetici</i>	136	3,20	0,68		
İşin yapılma şekli	<i>Öğretmen</i>	1888	2,95	0,89	-2,16	0,031*
	<i>Yönetici</i>	136	3,12	0,89		
Maaş	<i>Öğretmen</i>	1888	2,69	0,69	-0,80	0,427
	<i>Yönetici</i>	136	2,74	0,74		
Çalışma koşulları	<i>Öğretmen</i>	1888	2,73	0,73	-2,24	0,025*
	<i>Yönetici</i>	136	2,88	0,74		
İletişim	<i>Öğretmen</i>	1888	2,48	0,93	1,23	0,219
	<i>Yönetici</i>	136	2,38	0,89		

Not: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

İkinci Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı “medeni durum değişkenine göre, öğretmenlerin iş doyum düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” biçiminde ifade edilmiştir. Anlamlı farklılığa ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları ise Tablo 2 de yer almaktadır.

Tablo 2’de medeni durum değişkenine göre, öğretmenlerin frekans, ortalama ve standart sapma değerleri ile iş doyum düzeylerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi ve sonuçları verilmiştir. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre; yönetim ($F=3,095$; $sd: (2, 1868)$; $p < 0,045$), işin yapısı ($F=5,396$; $sd: (2, 1868)$; $p < 0,005$), sosyal haklar ($F=15,264$; $sd: (2, 1868)$; $p < 0,000$), işin yapılma şekli ($F=3,052$; $sd: (2, 1868)$; $p < 0,047$) ve iletişim ($F=7,922$; $sd: (2, 868)$; $p < 0,000$), boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir

Tablo 2: Medeni durum Değişkenine Göre, öğretmenlerin n, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İş Doyum Düzeylerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin Olarak Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Gruplar</i>	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>Varyansın kaynağı</i>	<i>KT</i>	<i>df</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Yönetim	<i>Evli</i>	1153	2,91	0,52	<i>Gruplar arası</i> <i>Grup içi</i> <i>Toplam</i>	1,78	2	0,89 0,29	3,10	0,045*
	<i>Bekar</i>	678	2,89	0,56		535,53	1868			
	<i>Boşanmış</i>	40	3,10	0,56		537,31	1870			
	<i>Toplam</i>	1871	2,91	0,54						
İlk amirle ilişkiler	<i>Evli</i>	1153	3,04	0,47	<i>Gruplar arası</i> <i>Grup içi</i> <i>Toplam</i>	0,54	2	0,27 0,24	1,12	0,327
	<i>Bekar</i>	678	3,07	0,51		446,47	1868			
	<i>Boşanmış</i>	40	3,13	0,50		447,01	1870			
	<i>Toplam</i>	1871	3,05	0,49						
İşin yapısı	<i>Evli</i>	1153	2,87	0,43	<i>Gruplar arası</i> <i>Grup içi</i> <i>Toplam</i>	2,15	2	1,07 0,20	5,40	0,005*
	<i>Bekar</i>	678	2,94	0,47		371,60	1868			
	<i>Boşanmış</i>	40	2,99	0,49		373,746	1870			
	<i>Toplam</i>	1871	2,90	0,45						
Sosyal haklar	<i>Evli</i>	1153	3,11	0,86	<i>Gruplar arası</i> <i>Grup içi</i> <i>Toplam</i>	23,15	2	11,58 0,76	15,26	0,000**
	<i>Bekar</i>	678	3,34	0,89		1416,56	1868			
	<i>Boşanmış</i>	40	3,36	0,79		1439,71	1870			
	<i>Toplam</i>	1871	3,20	0,88						
Çalışma arkadaşları	<i>Evli</i>	1153	3,28	0,64	<i>Gruplar arası</i> <i>Grup içi</i> <i>Toplam</i>	0,15	2	0,08 0,43	0,17	0,842
	<i>Bekar</i>	678	3,29	0,67		811,13	1868			
	<i>Boşanmış</i>	40	3,23	0,83		811,27	1870			
	<i>Toplam</i>	1871	3,29	0,66						

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 2: (devam ediyor)

<i>Değişkenler</i>	<i>Gruplar</i>	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>Varyansın kaynağı</i>	<i>KT</i>	<i>df</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Maaş	<i>Evli</i>	1153	2,68	0,70	<i>Gruplar arası</i> <i>Grup içi</i> <i>Toplam</i>	0,60	2	0,30 0,48	0,62	0,537
	<i>Bekar</i>	678	2,70	0,68		894,14	1868			
	<i>Boşanmış</i>	40	2,80	0,53		894,73	1870			
	<i>Toplam</i>	1871	2,69	0,69						
Çalışma koşulları	<i>Evli</i>	1153	2,75	0,72	<i>Gruplar arası</i> <i>Grup içi</i> <i>Toplam</i>	1,70	2	0,85 0,54	1,59	0,205
	<i>Bekar</i>	678	2,70	0,75		999,50	1868			
	<i>Boşanmış</i>	40	2,61	0,63		1001,20	1870			
	<i>Toplam</i>	1871	2,73	0,73						
İletişim	<i>Evli</i>	1153	2,42	0,95	<i>Gruplar arası</i> <i>Grup içi</i> <i>Toplam</i>	13,69	2	6,85 0,86	7,92	0,000**
	<i>Bekar</i>	678	2,56	0,89		1614,09	1868			
	<i>Boşanmış</i>	40	2,85	0,94		1627,78	1870			
	<i>Toplam</i>	1871	2,48	0,93						
İşin yapılma şekli	<i>Evli</i>	1153	2,91	0,86	<i>Gruplar arası</i> <i>Grup içi</i> <i>Toplam</i>	4,77	2	2,39 0,78	3,05	0,047*
	<i>Bekar</i>	678	3,01	0,93		1460,09	1868			
	<i>Boşanmış</i>	40	3,08	0,86		1464,86	1870			
	<i>Toplam</i>	1871	2,95	0,89						

*p<0,05; **p<0,01

farklılık vardır. Farkın kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmış, yönetim boyutunda farkın kaynağını bekar öğretmenlere göre boşanmış öğretmenler, işin yapısı, sosyal haklar, işin yapılma şekli ve iletişim boyutunda farkın kaynağını evli ve boşanmış öğretmenler oluşturmuştur. Diğer boyutlara ilişkin deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Üçüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt amacı “ kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin iş doyum düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? Biçiminde ifade edilmiştir. Anlamlı farklılığa ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları ise Tablo 3 de yer almaktadır.

Tablo 3’de kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin n, ortalama ve standart sapma değerleri ile iş doyum düzeylerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi ve sonuçları verilmiştir. Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre “yönetim (F=4,135;sd:(4-1864);p<0,002), ilk amirle ilişkiler (F=4,163; sd: (4-1864); p<0,002), sosyal haklar (F=10,768; sd: (4-1864); p<0,000), çalışma arkadaşları (F=5,005; sd: (4-1864); p<0,001), işin yapılma şekli (F=5,197; sd: (4-1864); p<0,000), çalışma koşulları (F=6,442; sd: (4-1864); p<0,000) ve iletişim (F=3,389; sd: (4-1864); p<0,009),” boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Farkın kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmış, yönetim boyutunda farkın kaynağını 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler oluşturmaktadır.

İlk amirle ilişkiler boyutunda 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle, 6-10 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler oluşturmaktadır. Sosyal haklar boyutunda 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle, 6-10, 11-15, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma arkadaşları boyutunda 1-5 yıl kıdeme sahi öğretmenlerle 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 21 yıl ve yukarısı kıdeme sahip öğretmenler, 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmen farkın kaynağını oluşturmaktadır. İşin yapılma şekli boyutunda 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 11-15, 21 yıl ve yukarısı kıdeme sahip öğretmenler, yine 11 -15 yıl kıdeme saip öğretmenlerle 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma koşulları boyutunda 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 11-15 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler farkın kaynağını oluşturmaktadır. İletişim boyutunda farkın kaynağını 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler oluşturmaktadır. Diğer boyutlara ilişkin deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 3: Medeni durum Değişkenine Göre, öğretmenlerin n, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İş Doyum Düzeylerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin Olarak Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Gruplar</i>	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>Varyansın kaynağı</i>	<i>KT</i>	<i>df</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Yönetim	<i>1-5 Yıl</i>	643								
	<i>6-10 Yıl</i>	560								
	<i>11-15 Yıl</i>	373			<i>Gruplar arası</i>	4,76	4	1,19	4,14	0,002*
	<i>16-20 Yıl</i>	139			<i>Grup içi</i>	535,93	1864	0,29		
	<i>21 Yıl ve Üstü</i>	154			<i>Toplam</i>	540,69	1868			
	<i>Toplam</i>	1869								
İlk amirle ilişkiler	<i>1-5 Yıl</i>	643								
	<i>6-10 Yıl</i>	560								
	<i>11-15 Yıl</i>	373			<i>Gruplar arası</i>	3,91	4	0,99	4,16	0,002*
	<i>16-20 Yıl</i>	139			<i>Grup içi</i>	443,31	1864	0,24		
	<i>21 Yıl ve Üstü</i>	154			<i>Toplam</i>	447,28	1868			
	<i>Toplam</i>	1869								
İşin yapısı	<i>1-5 Yıl</i>	643								
	<i>6-10 Yıl</i>	560								
	<i>11-15 Yıl</i>	373			<i>Gruplar arası</i>	0,98	4	0,24	1,21	0,304
	<i>16-20 Yıl</i>	139			<i>Grup içi</i>	375,62	1864	0,20		
	<i>21 Yıl ve Üstü</i>	154			<i>Toplam</i>	376,59	1868			
	<i>Toplam</i>	1869								
Sosyal haklar	<i>1-5 Yıl</i>	643								
	<i>6-10 Yıl</i>	560								
	<i>11-15 Yıl</i>	373			<i>Gruplar arası</i>	32,57	4	8,14	10,77	0,000**
	<i>16-20 Yıl</i>	139			<i>Grup içi</i>	1409,31	1864	0,76		
	<i>21 Yıl ve Üstü</i>	154			<i>Toplam</i>	1441,88	1868			
	<i>Toplam</i>	1869								

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 3: (devam ediyor)

<i>Değişkenler</i>	<i>Gruplar</i>	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>Varyansın kaynağı</i>	<i>KT</i>	<i>df</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Çalışma arkadaşları	<i>1-5 Yıl</i>	643								
	<i>6-10 Yıl</i>	560								
	<i>11-15 Yıl</i>	373			<i>Gruplar arası</i>	8,62	4	2,16	5,01	0,001**
	<i>16-20 Yıl</i>	139			<i>Grup içi</i>	802,82	1864	0,43		
	<i>21 Yıl ve Üstü</i>	154			<i>Toplam</i>	811,46	1868			
	<i>Toplam</i>	1869								
Maaş	<i>1-5 Yıl</i>	643								
	<i>6-10 Yıl</i>	560								
	<i>11-15 Yıl</i>	373			<i>Gruplar arası</i>	16,15	4	4,04	5,20	0,000**
	<i>16-20 Yıl</i>	139			<i>Grup içi</i>	1447,65	1864	0,78		
	<i>21 Yıl ve Üstü</i>	154			<i>Toplam</i>	1463,78	1868			
	<i>Toplam</i>	1869								
Çalışma koşulları	<i>1-5 Yıl</i>	643								
	<i>6-10 Yıl</i>	560								
	<i>11-15 Yıl</i>	373			<i>Gruplar arası</i>	1,34	4	0,33	0,70	0,593
	<i>16-20 Yıl</i>	139			<i>Grup içi</i>	893,61	1864	0,48		
	<i>21 Yıl ve Üstü</i>	154			<i>Toplam</i>	894,95	1868			
	<i>Toplam</i>	1869								
İletişim	<i>1-5 Yıl</i>	643								
	<i>6-10 Yıl</i>	560								
	<i>11-15 Yıl</i>	373			<i>Gruplar arası</i>	13,61	4	3,40	6,44	0,000**
	<i>16-20 Yıl</i>	139			<i>Grup içi</i>	984,63	1864	0,53		
	<i>21 Yıl ve Üstü</i>	154			<i>Toplam</i>	998,24	1868			
	<i>Toplam</i>	1869								
İşin yapılma şekli	<i>1-5 Yıl</i>	643								
	<i>6-10 Yıl</i>	560								
	<i>11-15 Yıl</i>	373			<i>Gruplar arası</i>	11,78	4	2,946	3,39	0,009*
	<i>16-20 Yıl</i>	139			<i>Grup içi</i>	1620,11	1864	0,87		
	<i>21 Yıl ve Üstü</i>	154			<i>Toplam</i>	1631,90	1868			
	<i>Toplam</i>	1869								

*p<0,05; **p<0,01

Dördüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt amacı “ çalışma saati değişkenine göre, öğretmenlerin iş doyum düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? Biçiminde ifade edilmiştir. Anlamlı farklılığa ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları ise Tablo 4 de yer almaktadır.

Tablo 4’de çalışma saati değişkenine göre, öğretmenlerin n, ortalama ve standart sapma değerleri ile iş doyum düzeylerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi ve sonuçları verilmiştir. Öğretmenlerin çalışma saati değişkenine göre “yönetim (F=13,514; sd: (3-1844); p<0,000), ilk amirle ilişkiler (F=8,344; sd: (3-1844); p<0,000), sosyal haklar (F=8,062; sd: (3-1844); p<0,000), çalışma arkadaşları (F=6,710; sd: (3-1844); p<0,000), maaş (F=5,236; sd: (3-1844); p<0,001), çalışma koşulları (F=10,266; sd: (3-1844); p<0,000) ve iletişim (F=11,174; sd: (3-1844); p<0,000),” boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Farkın kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmış, yönetim boyutunda farkın kaynağını 15 saat çalışan öğretmenlerle 26 saat ve yukarısı, 16-20 saat çalışanlarla 26 saat ve yukarısı, 21-25 saat çalışan öğretmenlerle 26 saat ve yukarısı çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. İlk amirle ilişkiler boyutunda farkın kaynağını 16-20 saat ve 21-25 saat çalışan öğretmenlerle, 26 saat ve yukarısı çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Sosyal haklar boyutunda farkın kaynağını 15 saat çalışan öğretmenlerle 26 saat ve yukarısı, 16-20 saat çalışanlarla 26 saat ve yukarısı öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma arkadaşları boyutunda farkın kaynağını 16-20 saat ve 21-25 saat çalışan öğretmenlerle, 26 saat ve yukarısı çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Maaş boyutunda farkın kaynağını 15 saat çalışan öğretmenlerle 26 saat ve yukarısı çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma koşulları boyutunda farkın kaynağını 15 saat çalışan öğretmenlerle 26 saat ve yukarısı, 16-20 saat çalışanlarla 26 saat ve yukarısı, 21-25 saat çalışan öğretmenlerle 26 saat ve yukarısı çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. İletişim boyutunda farkın kaynağını 15 saat çalışan öğretmenlerle 26 saat ve yukarısı, 16-20 saat çalışanlarla 26 saat ve yukarısı, 21-25 saat çalışan öğretmenlerle 26 saat ve yukarısı çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Diğer boyutlara ilişkin deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tartışma ve Değerlendirme

Yapılan araştırmanın amacı ilköğretim okulunda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yönetici ve öğretmen görüşleriyle ortaya koymak ve bazı değişkenler açısından (konum, medeni durum, kıdem ve çalışma saati) iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemektir. İlk olarak yönetici ve öğretmenlerin görüşleri “yönetim, ilk amirle ilişkiler, işin yapılma şekli ve çalışma

Tablo 4: Medeni durum Değişkenine Göre, öğretmenlerin n, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile İş Doyum Düzeylerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin Olarak Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Gruplar</i>	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>Varyansın kaynağı</i>	<i>KT</i>	<i>df</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Yönetim	<i>15 saat</i>	105								
	<i>16-20 saat</i>	229			<i>Gruplar arası</i>	11,49	3	3,83	13,51	,000**
	<i>21-25 saat</i>	276			<i>Grup içi</i>	522,52	1844	0,28		
	<i>26 saat ve yukarısı</i>	1238			<i>Toplam</i>	534,01	1847			
	<i>Toplam</i>	1848								
İlk amirle ilişkiler	<i>15 saat</i>	105								
	<i>16-20 saat</i>	229			<i>Gruplar arası</i>	5,93	3	1,98	8,34	,000**
	<i>21-25 saat</i>	276			<i>Grup içi</i>	437,10	1844	0,24		
	<i>26 saat ve yukarısı</i>	1238			<i>Toplam</i>	443,03	1847			
	<i>Toplam</i>	1848								
İşin yapısı	<i>15 saat</i>	105								
	<i>16-20 saat</i>	229			<i>Gruplar arası</i>	1,35	3	0,45	2,26	,080
	<i>21-25 saat</i>	276			<i>Grup içi</i>	366,38	1844	0,20		
	<i>26 saat ve yukarısı</i>	1238			<i>Toplam</i>	367,72	1847			
	<i>Toplam</i>	1848								
Sosyal haklar	<i>15 saat</i>	105								
	<i>16-20 saat</i>	229			<i>Gruplar arası</i>	18,47	3	6,16	8,06	,000**
	<i>21-25 saat</i>	276			<i>Grup içi</i>	1407,83	1844	0,76		
	<i>26 saat ve yukarısı</i>	1238			<i>Toplam</i>	1426,29	1847			
	<i>Toplam</i>	1848								

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 4: (devam ediyor)

<i>Değişkenler</i>	<i>Gruplar</i>	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>Varyansın kaynağı</i>	<i>KT</i>	<i>df</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Çalışma arkadaşları	<i>15 saat</i>	105								
	<i>16-20 saat</i>	229			<i>Gruplar arası</i>	8,56	3	2,85	6,71	,000**
	<i>21-25 saat</i>	276			<i>Grup içi</i>	783,76	1844	0,43		
	<i>26 saat ve yukarısı</i>	1238			<i>Toplam</i>	792,32	1847			
	<i>Toplam</i>	1848								
İşin yapılma şekli	<i>15 saat</i>	105								
	<i>16-20 saat</i>	229			<i>Gruplar arası</i>	1,02	3	0,34	0,43	,729
	<i>21-25 saat</i>	276			<i>Grup içi</i>	1447,48	1844	0,79		
	<i>26 saat ve yukarısı</i>	1238			<i>Toplam</i>	1448,50	1847			
	<i>Toplam</i>	1848								
Maaş	<i>15 saat</i>	105								
	<i>16-20 saat</i>	229			<i>Gruplar arası</i>	7,47	3	2,49	5,24	,001**
	<i>21-25 saat</i>	276			<i>Grup içi</i>	876,81	1844	0,48		
	<i>26 saat ve yukarısı</i>	1238			<i>Toplam</i>	884,28	1847			
	<i>Toplam</i>	1848								
Çalışma koşulları	<i>15 saat</i>	105								
	<i>16-20 saat</i>	229			<i>Gruplar arası</i>	16,14	3	5,38	10,27	,000**
	<i>21-25 saat</i>	276			<i>Grup içi</i>	966,65	1844	0,52		
	<i>26 saat ve yukarısı</i>	1238			<i>Toplam</i>	982,79	1847			
	<i>Toplam</i>	1848								
İletişim	<i>15 saat</i>	105								
	<i>16-20 saat</i>	229			<i>Gruplar arası</i>	28,62	3	9,54	11,17	,000**
	<i>21-25 saat</i>	276			<i>Grup içi</i>	1574,10	1844	0,85		
	<i>26 saat ve yukarısı</i>	1238			<i>Toplam</i>	1602,72	1847			
	<i>Toplam</i>	1848								

*p<0,05; **p<0,01

koşulları” boyutlarında anlamlı bir farklılığa neden olmuştur. Belirtilen dört boyutta da anlamlı farklılığın kaynağını yöneticiler oluşturmaktadır. İş doyumunun diğer boyutlarına ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Konum değişkenine ilişkin olarak yapılan bir çok çalışmada yöneticiler kendilerini başkalarının değerlendirdiklerinden daha olumlu değerlendirmektedir. İnandı ve Özkan’ın (2008) yılında yaptığı çalışmada yönetici ve öğretmenlerin, okul müdürlerinin göstermiş olduğu öğretim liderliği davranışlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık çıkmıştır. Öğretim liderliğinin tüm boyutlarında yöneticiler kendilerini öğretmenlerin görüşlerinden daha olumlu olarak değerlendirmiştir. Benzer şekilde Çelebi’nin (2009) okul müdürlerinin göstermiş olduğu liderlik davranışlarına ilişkin olarak yaptığı çalışmada da, müdür yardımcılarını öğretmenlere göre müdürlerin daha fazla öğretim liderliği davranışı gösterdiğini vurgulamaktadırlar. Kartal’ın (2005) yaptığı çalışmanın bağımsız değişkenlerinden biri de yönetici ve öğretmenlerdir. Kartal’ın sonucuna göre yöneticilerle öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu çalışmada yöneticiler öğretmenlerden daha fazla iş doyumunu yaşamaktadırlar. Durmuş’un (2003) müdürlerin yöneticilik ve liderlik davranışına ilişkin olarak yaptığı çalışmada müdürler, kendilerini müdür yardımcılarının algılarına göre özellikle liderlik boyutunda daha olumlu olarak değerlendirmişlerdir. Yukarıda belirtilen dört boyutta da öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yöneticilerden daha düşük olduğu açıktır. Yılmaz ve Murat (2008) yaptıkları çalışmada genel olarak yöneticilerin yaptıkları işlerden yüksek doyum sağladığını ortaya koymuştur. Nicholas (2005) yaptığı çalışmasında öğretmenlerin iş doyum düzeylerini artırmak için, yönetimde öğretmenleri kararlara katmanın, okul ve çevresinin bakım ve onarımının yapılarak eğitim ve öğretime uygun hale getirilmesinin, sınıf mevcutlarının uygun hale getirilmesinin, öğretmen ve okul için çevrenin desteğinin sağlanmasının ve en önemlisi de yönetici ve öğretmenlerin iletişim ve etkileşimin artırılmasının gerektiğini vurgulamaktadır. Nicholas’un belirttiği bu değişkenlerin bu çalışmada belirtilen dört boyutla doğrudan ilişkisi bulunmaktadır. Etkili işbirliği ortamı yaratmayan, destek ve tanınma için şans sağlamayan ve iletişim ortamı yaratmayan bir lider izole ve parçalanmış bir örgüt yaratabilir (Oliver, 2007). Bu tür örgütlerde çalışanlarında mutlu olmasını beklemek çok fazla anlamlı olmasa gerek. Sodoma’nın (2005) yılında yaptığı çalışmada müdürler en fazla öğretmenlerle ve velilerle kurulan sağlıklı ilişkilerden doyum sağladıklarını belirtmiş. Müdürlerin sadece kendilerini olumlu olarak değerlendirmelerinin yanında onların olumlu ilişkiler kurabilmelerinin de onları mutlu ettiğini ifade etmek yanlış olmaz. Bu çalışmanın sonucunda belirtilen dört boyutta yöneticilerin kendilerini daha çok ilgilendirmektedir. Dolayısıyla okullardaki yönetim, ilk amirle ilişkiler, çalışma koşulları ve işin yapılma şekli daha çok yöneticilerin görev alanlarına girmekte bu konularda bir başarısızlık varsa bunun kaynağının kendileri olarak algılanmasını istemedikleri için bu yönde bir görüş belirtmiş olabilirler.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yönetim, işin

yapısı, sosyal haklar, işin yapılma şekli ve iletişim boyutlarında anlamlı farklılığa neden olmuştur. Belirtilen tüm boyutlarda boşanmış olan öğretmenler daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Yapılan birçok çalışmada medeni durumla iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Soyer, Can, Kale'in (2009) yaptıkları çalışmada bağımsız değişkenlerden biri de medeni durum değişkenidir. Öğretmenlerinin iş doyumlarının medeni durumlarına göre aralarında anlamlı bir fark görülmemiştir. Yavuz ve Karadeniz (2009) iş doyumunun bazı boyutlarını ele aldıkları çalışmada medeni durum değişkeni öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılığa neden olmamıştır. Yine Koç, Yazıcıoğlu, Hatipoğlu (2009), Şahin ve Dursun'un (2009) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin medeni durumlarının onların iş doyum düzeylerini anlamlı bir şekilde etkilemediğini ortaya koymuşlardır. Belirtilen çalışmalarda anlamlı farklılık çıkmayıp bu çalışmada anlamlı farklılıkların çıkmasının nedenlerinden biri bu çalışmada öğretmenlerin boşanmış olup olmadıkları da bir bağımsız değişken olarak kullanılmış diğer çalışmalarda sadece bekar ve evli olarak ele alınmıştır. Belirtilen boyutlardaki iş doyum düzeylerinden sadece yönetim boyutunda evli olan öğretmenler bekar öğretmenlere göre daha fazla iş doyumunu yaşadığını söylemiş onun dışında kalan diğer anlamlı çıkan boyutlarda bekar öğretmenler ve boşanmış öğretmenler evli olanlara göre daha fazla iş doyumunu yaşamaktadır. Evli olan öğretmenlerin aileye ilişkin varsa çocuklara ilişkin sorumlulukları ve ihtiyaçları bekar ve boşanmış öğretmenlerden daha fazla olabilir. Çünkü bekar öğretmenlerin fazladan ev işleri aile ve çocuklar gibi sorumlulukları bulunmamaktadır. Yine genel olarak boşanmış öğretmenlerde kuşkusuz ailevi nedenlerin sorun olmasından kaynaklı başınmış olabilirler. Boşandıklarında sorumlulukları hafiflemiş olabilir. Elbette burada boşanmış öğretmenlerinde çocuklarının olabileceği ve anne veya babadan birinde kalacağı da göz ardı edilmemelidir.

Göktaş'ın (2007) yılında yaptığı çalışmada öğretmenlerin kıdemleri onların işsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa neden olmamıştır. Peker (2002) yaptığı çalışmada öğretmenlerin kıdem değişkeninin onların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa neden olmadığını ortaya koymuştur. Şahin ve Dursun'un (2009) yaptığı çalışmada da kıdem öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Karadağ, Başaran, Korkmaz (2009) yılında yaptıkları çalışmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin işsel doyum düzeyleri ile kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Grup sıra ortalamaları dikkate alındığında öğretmenlerin genel doyum düzeylerinin yıllar ilerledikçe yükseldiği ve 16–20 yıl kıdeme karşılık gelen dönemde en üst düzeye ulaştığı anlaşılmaktadır. Daha sonra işsel doyum düzeyinde tekrar düşüş gözlenmekte ve mesleğin ilk yıllarına oranla daha düşük düzeylere gerilemektedir. İlköğretim okulu öğretmenlerinin dışsal doyum düzeyleri ile kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Grup sıra ortalamaları dikkate alındığında mesleğin ilk yıllarında dışsal doyumunu düşük olan öğretmenlerin doyum düzeyleri ilerleyen yıllarda yükselmekte ve 16–20 yıl kıdeme karşılık gelen dönemde en üst düzeye ulaşmaktadır. Daha sonra dışsal doyum

düzeyinde tekrar düşüş gözlenmekte ve 21–25 yıl kıdeme karşılık gelen dönemde en düşük değere ulaşmaktadır. Kartal'ın (2005) yılında yaptığı çalışmada da kıdem anlamlı bir farklılığa neden olmuştur. Kartal'ın kıdeme ilişkin sonuçlarını özetlemek gerekirse kıdem arttıkça öğretmenlerin iş doyum düzeyleri de artmaktadır. Sarıtaş (2010) yaptığı çalışma, Karadağ, Başaran, Korkmaz (2009) ve Kartal (2005) yılında yaptığı çalışmadan farklılık göstermektedir. Bu çalışmada meslekteki kıdem itibarıyla daha yeni olan öğretmenlerin daha kıdemli öğretmenlere göre işinden daha çok doyum sağladığı saptanmıştır. Bu bulgu alanyazındaki bazı sonuçlarla örtüşmemektedir. Örneğin bir çalışmada, (Lee-Wilbur, 1985, s. 782; akt. Sarıtaş, 2010) deneyimin artmasına paralel olarak iş doyumun arttığı, gençlerin kendilerinden daha yaşlılara oranla daha düşük iş doyumunu sağladıkları, yaş ilerlemesine bağlı olarak ulaşılan ödüllerin de arttığı, bunun da gençlere göre yaşlılarda daha fazla iş doyumunu yarattığı ifade edilmektedir. Can ve Koçak (2003) yılında beden eğitimi öğretmenlerinde yaptıkları çalışmada öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin onların iş doyumlarında bir fark yarattığını ortaya koymuştur. Günbayı ve Toprak'ın (2010) yılında yaptığı çalışmada öğretmenlerin kıdemleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. İşin niteliği, yönetim, denetim, çalışma koşulları ve kendini geliştirme boyutlarında kıdemleri daha fazla olanlar kıdemleri az olanlardan daha fazla iş doyumunu sağlamaktadırlar. Yaman (2009) yaptığı çalışmada 6-10 ve 11-15 yılındaki öğretmenlerin 1-5 yılı kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla iş doyumunu yaşadığını ortaya koymuştur. Araştırmaların tamamında olmasa da genel olarak öğretmenlerin daha kıdemli olanları mesleğe yeni başlayanlara göre daha fazla iş doyumunu yaşamaktadır.

Bu araştırma sonucuna göre de iş doyumunun her bir boyutunda anlamlı farklılığa farklı kıdem aralıkları neden olmaktadır. Genel olarak, yönetim, ilk amirle ilişkiler, çalışma arkadaşları ve çalışma koşulları boyutunda kıdemi daha fazla olan öğretmenler kıdemi daha az olanlardan daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Sadece yönetim boyutunda ve buna ek olarak iletişim boyutunda 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler diğerlerinden daha fazla iş doyumunu yaşadığını belirtmiştir. Çünkü öğretmenlerin kariyer evrelerinde 11-15 yıl alanda uzmanlık, programları kendilerinin belirlemesi ve bunu kendisinin uygulamaya koyması, deney ve aktivizm evresi olarak görülmektedir (Bakioğlu, 1994; Bakioğlu, 1996; Bakioğlu ve İnandı, 2002). Bu evrede öğretmen yönetime ve örgütlenmeye de ilgi duymaya başladığı (Bakioğlu, 1996), için yönetim ve iletişim boyutlarından diğerlerinden daha fazla bir iş doyumunu yaşıyor olabilir. Diğer taraftan mesleğin ilk yıllarında öğretmenlerin alan tecrübesinin yeteri kadar olmaması, özellikle uğraşlarının daha çok çaba gerektirmesi nedeniyle duymuş olduğu rehberlik ihtiyacının özellikle yönetim tarafından gerçekleştirilemediğini düşünüyor olması ve bir acemilik sürecinin yaşanması bu öğretmenlerin yönetim boyutunda daha düşük iş doyumunu yaşamalarına neden olmuş olabilir. Yine özellikle meslekte son yıllarına yaklaşmış öğretmenlerin bağlantısızlık basamağının özelliğini taşımaya başlamaları kendine olan güvenlerinin, coşkularının eksilmesi ve yorgunluklarının gündeme gelmesi (Bakioğlu, 1996) onların diğer çalışanlarla iletişim

kurmasını engelliyor olabilir.

Sosyal haklar ve işin yapılma şekli konusunda 1-5 ile 6-10 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Daha önce bekar öğretmenlerde de belirtilen doğrultuda düşünüldüğünde uzun yıllar çalışan öğretmenlerin ellerine daha fazla sosyal hakların geçmesi gerektiğini düşünmekte. Çünkü belirtilen kıdeme sahip öğretmenlerin artık çocukları büyümüş olmakta onların eğitim harcamaları ve diğer harcamaları artmakta ancak öğretmenlerin sosyal hakları aynı doğrultuda artmamakta ve her geçen gün öğretmenlerin alım güçleri ve yaşam kaliteleri düşmektedir. Türk Eğitim Sen'in (2006) yaptığı araştırmaya göre bir öğretmen maaşıyla 1923 yılında 20 cumhuriyet altını alabilirken, 2000 yılında 6.5, 2006 yılında da 4 adet cumhuriyet altına karşılık gelmektedir. Yine son 30 yılda öğretmenlerin alım güçlerinin sürekli olarak düşmeye devam ettiği de aynı araştırmada vurgulanmaktadır. Bununla beraber öğretmenleri kendi içinde de ücretli, sözleşmeli gibi sınıflara ayırmakta öğretmenlerin toplum içindeki ve okuldaki statüsünü de zarar vermektedir.

Bu nedenle mesleğin son yıllarına gelmiş öğretmenler verilen sosyal haklardan hoşnut olmamış olabilirler. Yine mesleğin o son yıllarındaki meslekte kopmaya ve coşkularının azalmaya başlamasıyla işin yapılma şekillerini de bu kıdemde ki öğretmenler beğenmeyebilmektedir.

Öğretmenlerin çalışma saati ve iş doyum düzeyleri arasında da anlamlı bir farklılık vardır. Öğretmenlerin çalışma süreleri, yönetim, ilk amirle ilişkiler, sosyal haklar, maaş, çalışma koşulları ve iletişim boyutlarında anlamlı farklılığa neden olmuştur. Yönetim, maaş, çalışma koşulları boyutlarında 15 saat çalışan öğretmenler daha fazla çalışan öğretmenlerden genel olarak daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. İş yükü açısından değerlendirildiğinde yönetimle iyi ilişkiler içinde olan öğretmenlerin daha az çalışması ona fazladan bir yük getirmemesi daha az çalışan öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla iş doyumunu sağlamasına neden olmuş olabilir. Yine sosyal haklar, çalışma arkadaşları, ilk amirle ilişkiler ve iletişim boyutlarında daha fazla çalışanlar daha az çalışanlara göre daha fazla doyum sağlamaktadır. Daha fazla ek derse giren öğretmenin fazladan eline para geçmesi, bireylerin sevdikleri ortamlarda daha fazla kalmasının nedenlerinin biride çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkileri olmasına bağlıdır. Uzun süre çalışanlar bu nedenle çalışma arkadaşları konusunda hoşnut olduklarını belirtmiş olabilirler. Yine amirleri ile iyi ilişkiler içinde olan insanların iş ortamında uzun süre kalmaları amirini sevmeyenlere göre daha fazla olacaktır. Bu nedenle daha fazla iş ortamında kalan öğretmenlerin amirleriyle de iyi ilişkiler içinde olacağı varsayılırsa bu nedenle bu konuda daha az çalışanlardan daha fazla mutlu olduğunu söylemelerine neden olmuş olabilir. Yine işini seven insanların sevmeyenlere göre iş ortamında daha fazla kalacağı açıktır. İşinde sorunu olmayan ve işini seven insanların aynı zamanda diğer insanlarla da daha etkili iletişim kurması beklenebilir. Bu nedenle fazla çalışan öğretmenler iletişim boyutunda daha fazla iş doyumunu sağladığını belirtmiş olabilirler.

Sonuç olarak, örgütlerin etkililiği ve verimliliği artırılmak isteniyorsa okullarda çalışan tüm eğitimcilerin iş doyum düzeylerin artırılması gerekir. Bu çalışmada yöneticiler bazı boyutlarda öğretmenlerden daha fazla iş doyumunu yaşamaktadırlar. Bunun için öğretmenlerinde iş doyum düzeylerin artırılması gerekir. Ayrıca yöneticilerin iş doyum düzeyleri öğretmenlerden fazla olmasına karşın çok yüksek düzeyde olmayabilir. Bu bağlamda yöneticilerinde iş doyum düzeylerinin artırılması için uygun ortamlar yaratılmalıdır.

Bekar ve boşanmış öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla iş doyumunu yaşadığı araştırma sonuçlarında ortaya çıkmıştır. Buna göre evli öğretmenlerin iş doyumlarının daha fazla olması için gerekli destekler okul müdürü ve Milli Eğitim Bakanlığınca sağlanmalıdır. Daha sonra bekar ve boşanmış öğretmenlerin iş doyumlarının da daha yukarıya çekilmesi için çalışmalar başlatılmalıdır.

Öğretmenlerin kıdemleri göz önünde bulundurularak en az iş doyumunu yaşayan kıdemden en fazla iş doyumunu yaşayan kıdemdeki öğretmenlere gerekli hizmetçi eğitimler verilemeli ve iş doyumlarının artırılması için onların görüşlerine başvurularak bu doğrultuda çalışmalar yapılmalıdır.

Öğretmenlerin çalışma saatleri göz önüne alındığında yukarıda da belirtildiği üzere bazı boyutlarda daha az çalışanlar daha fazla iş doyumunu yaşamakta bazı boyutlarda ise daha fazla çalışanlar daha fazla iş doyumunu yaşamaktadırlar. Bu boyutlar arasındaki ilişkiler ayrıntılı olarak işlenerek öğretmenlerin çalışma saatleri ona göre düzenlenmelidir.

Eğer yöneticiler tarafından öğretmenlerin belirtilen değişkenleri göz önüne alınarak bir çalışma ortamı sağlanmazsa, onların iş doyum düzeyleri düşük kalırsa, çalıştıkları örgüte bağlılık hissetmeyecek, kendi içlerinde bir tükenmişlik yaşayacak, olumlu bir örgüt kültürünün oluşmasına katkı sağlamayacak, işe devamsızlıklarında bir artış olacak ve ne çalışanlar mutlu olacak ne de okuldaki akademik başarının artması sağlanacaktır. Bu nedenle sonuç olarak öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin artması onların örgüte bağlılıklarının artmasına neden olacaktır (Oliver, 2007). Hughes (2006) yılında yaptığı çalışmasında çalışanların örgüte bağlılıkları ile örgüt amaçlarına inanmaları ve kabullenmeleri arasında bir bağ olduğunu ortaya koyarak bunların öğretmenin iş doyumunu ve performansını olumlu yönde etkilediğini belirtmiş ve bu etkilemenin sonucunda da öğrenci performansının da olumlu yönde etkileceğini belirtmiştir. Bireyin örgüte olan bağlılığının artması ise hem örgütün etkililiğinin artmasına hem de bireyin daha mutlu bir şekilde çalışmasına neden olacaktır.

Kaynakça

Bakioğlu, A. (1994). Okul yöneticisinin kariyer basamakları:İngiliz eğitim sisteminde yöneticilerin etkinlikleri üzerindeki faktörler. *Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 6.

- Bakioğlu, A. (1996). *Öğretmenlerin kariyer evreleri*. II. Ulusal Eğitim Bilimleri Sempozyumu. M.Ü Atatürk Eğitim Fakültesi Yayınları. İstanbul
- Bakioğlu, A ve İnandı, Y. (2002). Öğretmenin kariyer gelişiminde müdürün görevleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 7(28), 513-529.
- Best, E. E. (2006). Job satisfaction of teachers in Krishna Primary and Secondary Schools. Unpublished dissertation. University of North Carolina, Chapel Hill.
- Brief, A.P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. California: SAGE Publications
- Bursaloğlu, Z. (1987). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. 7.Baskı. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No:154.
- Can, S. ve Koçak, E. (2003). Erzurum ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 5(2).23-30
- Çelebi, S. (2009). *Özel ve kamu ilköğretim okullarında görev yapan müdürlerin göstermiş oldukları öğretim liderliği davranışlarına ilişkin öğretmenlerin ev müdür yardımcılarının algıları*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Durmuş, F. (2003). *Lise yöneticilerinin yöneticilik ve liderlik davranışlarına ilişkin öz değerlendirmeleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1996). *Örgütsel davranış*. İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Erkuş, A. (2005). *Bilimsel araştırma sarmalı*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Göktaş, Z. (2007). Balıkesir ilindeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve bazı değişkenlerle olan ilişkisinin incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 13-26.
- Günbayı, İ. ve Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9(1), 150-169.
- Hedrick, C.H. (2005). *Retaining career switchers*. Unpublished Dissertation. George Mason University, Fairfax.
- Hollifield, S.T. (2005). *An examination of teacher job satisfaction, work related stress and organizational culture in three school districts*. Unpublished dissertation, Wayne State University, Detroit.
- Hughes, V.M. (2006). *Teacher evaluation practices and teacher job satisfaction*. Unpublished Dissertation. University of Missouri, Columbia.
- Hung, C.J. (2005). *A correlational study between junior high school teacher empowerment and job satisfaction in Kaohsiung Area of Taiwan*. Unpublished dissertation, The University of the Incarnate Word.
- İnandı, Y. ve Özkan, M. (2006). Resmi ilköğretim ve liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre müdürler ne derece öğretim liderliği davranışları göstermektedir. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2(2), 123-149.
- Karadağ, E., Başaran, A. ve Korkmaz, T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 32-45
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler ve teknikler*. Ankara: Sim Matbaası.

- Kartal, S. (2005). İlköğretim okulu yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 6(2),99–112.
- Keefer, P.A. (2007). *Job satisfaction in union and nonunion public schools and its effect on academic achievement*. Unpublished Dissertation, University of Phoenix
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13-22
- Lee, R. ve Wilbur E.R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics and job satisfaction: A multi-variate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781-791.
- Lee, G.A. (2005). *Factors predicting teacher satisfaction and retention in The Hampton City Schools Teacher Induction Program*. Unpublished dissertation. Old Dominion University
- Lee, Y.Y.(2005). *Teachers' perceptions of principals' transformational leadership and teachers' job satisfaction and school commitment*. Unpublished dissertation, Fordham University, New York.
- Li-Wei, B.B.A (2005). *A study of university physical education department director leadership behavior and physical education teacher job satisfaction in Northern Taiwan*. Unpublished Dissertation, The University of The Incarnate Word.
- Liu, L. (2005). *A Study of university physical education department director leadership behaviour and physical education teacher job satisfaction in Northern Taiwan*. The University of Incarnate Word.
- Marvin, M.B. (2006). *Teachers' job satisfaction and mandatory computer use*. Unpublished dissertation, Widene University, Center For Education.
- Mattingly, J.W.(2007). *A study of relationships of school climate, school culture, teacher efficacy, collective efficacy, teacher job satisfaction and intent to turnover in the context of year-round education calendars*. Unpublished dissertation, University of Louisville, Louisville, Kentucky.
- Nicholas, W. (2005). *Elementary school teachers: Job satisfaction and class size*. Unpublished Dissertation. Capelle University
- Nihart, C. (2006). *The personality in leadership: The effects on teacher job satisfaction*. Unpublished dissertation, University of Phoenix, Phoenix.
- Oliver, R.E.(2007). *Relationship between teacher job satisfaction and teaming structure at the middle school level*. Unpublished dissertation, University of Kansas, Kansas.
- Peker, R (2002). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden bazı faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 305-318
- Ramere, C.J. (2006). Examination of job satisfaction related to teacher turnover in selected North Carolina middle schools. Unpublished dissertation, South Carolina State University, South Carolina.
- Rudolph, L. (2006). *Decomposing teacher autonomy: A study investigating types of teacher autonomy and how it relates to job satisfaction*. Unpublished dissertation, University of Pennsylvania, Pennsylvania.
- Sartaş, M.(2010). Öğretmenlerin öğretim ortamlarından kaynaklanan iş doyumunu ve iş stresine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. <<http://oc.eab.org.tr/egtconf/pdfkitap/pdf/334.pdf>>. Erişim tarihi: 20 Haziran 2010.
- Sodoma, B. (2005). *Job satisfaction of Iowa public school principals*. Unpublished Dissertation University of Northern Iowa.

- Soyer, F., Can, Y. ve Kale, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 259-271.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. California: SAGE Publications.
- Sun, Ö.H. (2002). *İş doyumunu üzerine bir araştırma*. Türkiye Cumhuriyeti Banknot Genel Müdürlüğü. Yayınlanmamış uzmanlık tezi. Ankara
- Şahin, H., Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (18), 160–174.
- Türk Eğitim Sen (2006). Öğretmenin alım gücü düştü. Haber-Pan. <<http://www.haberpan.com/ogretmenin-alim-gucu-dustu-ogretmen-maasiyla-1923-yilinda-20-adet-cumhuriyet-altini-haberi>>. Erişim tarihi: 6 Temmuz 2010.
- Yaman, Ç. (2009). Formatör beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*:<<http://www.insanbilimleri.com>>. Erişim tarihi: 20 Haziran 2010.
- Yavuz, C. ve Karadeniz, B.C. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9),507-519.
- Yılmaz, Z. ve Murat, M. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 203–222.
- Whitehead, R.J. (2006). *The relationship between urban and suburban teachers' perceptions of participation in professional development activities and job satisfaction*. Unpublished dissertation. Wayne State University, Detroit.