



ISSN:1306-3111

e-Journal of New World Sciences Academy
2012, Volume: 7, Number: 1, Article Number: 1C0478

NWSA-EDUCATION SCIENCES

Received: November 2011

Accepted: January 2012

Series : 1C

ISSN : 1308-7274

© 2010 www.newwsa.com

Tuba Yavaş

Vehbi Çelik

Mus Alparslan University

tuubayavas23@gmail.com

Mus-Turkey

**KIRSAL ALANDA VE KENT MERKEZİNDE ÇALIŞAN
SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI**

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; Elazığ ili kırsal alanında ve kent merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek ve karşılaştırmaktır. Araştırmanın evrenini, 2006-2007 eğitim-öğretim yılında Elazığ ili ilköğretim okullarında kent merkezinde çalışan 1425, kırsal alanda çalışan 706 kadrolu sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, merkezdeki ilköğretim okullarında çalışan 304, kırsal alanda çalışan 251 sınıf öğretmeni alınmıştır. Araştırmada, çeşitli iş doyum ölçeklerinden yararlanılarak oluşturulan "iş doyum ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde "t" ve Mann-whitney U testleri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, kırsal alandaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin toplam 4 boyutta daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları gözlenmiştir. İş doyum düzeyinin en yüksek olduğu boyutun (kırsal alandaki öğretmenler için), "birlikte çalışılan kimseler", iş doyum düzeyinin en düşük olduğu boyutun ise (kent merkezindeki öğretmenler için) "yükselme" boyutu olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kırsal Alan, Kent Merkezi, İş Doyumu,
İlköğretim Okulu, Sınıf Öğretmeni

**THE COMPARISON OF JOB SATISFACTION LEVELS OF CLASSROOM TEACHERS
WORKING IN RURAL AREAS AND URBAN AREA**

ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine general job satisfaction levels of classroom teachers working at urban and rural areas and to make a comparison between these groups. The population of this study consists of classroom teachers (1425 of them in urban areas and 706 of them in rural areas) working in primary schools in Elazığ city in 2006-2007 academic year. The sample of this study consists of 304 teachers working in urban areas and 251 teachers working in rural areas. The job satisfaction questionnaire developed by using various job satisfaction scales was used in this study. Frequencies, percentages, means, standard deviations, t-test and Mann-Whitney-U tests were used to analyze data. According to the results of this study, classroom teachers working in primary schools in rural areas have higher job satisfaction levels in four dimensions. The highest job satisfaction level (for the teachers in rural areas) is determined in the dimension of "workfellows" and the lowest job satisfaction level (for the teachers in urban areas) is determined in the dimension of promotion.

Keywords: Rural area, Urban Area, Job Satisfaction,
Elementary School, Classroom Teacher,

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

İş doyumu, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış, asıl önemi 1930 ve 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. Bir insan, ortalama ömrünün 40 yılını, günün ortalama 8 saatini, yılın 50 haftasını, haftanın 5 gününü bir işte çalışırken geçirmektedir. Eğitimde iş, bireyin yaşamına daha geniş bir şekilde yayılabilir. Özellikle öğretmenlerin öğrencilerle sürekli iç içe olmaları, okul dışında da öğrencilerle ilgilenmeleri, eğitimciler açısından işi yaşamla daha çok bütünleştirmektedir. 1930'lardan günümüze kadar yapılan 5000'den fazla iş doyumu çalışmasında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin daha düşük iş doyumuna sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Mhozya, 2007: 413).

İş doyumu, genellikle "bir çalışanın işiyle ilgili bütün hissettikleri" olarak tanımlanmaktadır (Siegel & Lane, 1982; Stemple, 2004). İş doyumu, işin özellikleri ile bireyin kendinde bulduğu özelliklerin uyum içinde olmasıdır. Çalışan kendi standartları ile bu standartların ne ölçüde karşılandığını karşılaştırdığında, oluşan farklılıklar iş doyumunu belirler. İş doyumunun ölçüleri, işin bütün etkisine, ücrete, başarı hissine, öz girişkenliği kullanma alanına, iş güvenliğine ve işin kendisine yönelik doyum olarak belirlenmiştir (Mumford, 2008: 9).

İş doyumuna yönelik geliştirilen kuramlardan en dikkat çeken, Herzberg ve arkadaşlarının geliştirdikleri "Çift Faktör Kuramı" adı verilen kuramdır (Bordieri, 1988; Demato, 2001; Fraser, Draper & Taylor, 1998; Newby, 1999; Michaelova, 2002; De Nobile & Mc Cormick, 2005; Mau, Ellsworth & Hawley, 2006). Herzberg, kuramını Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi üzerine kurmuştur. Bu kurama göre; güdüleyici faktörler, başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve yükselme; hijyen faktörleri de kurum politikası ve yönetim, kurumun imkanları, ücret, kişilerarası ilişkiler ve çalışma koşulları olarak belirtilmiştir (Herzberg, 1966: 74; Ruhl-Smith & Smith, 1993: 2; Gerstmann, 2001: 4- 5; Manisera, Dusseldorp & Van der Kooij, 2005: 5). Bazı araştırmacılar, iş doyumunda çalışma koşulları kapsamında olan güvenlik öğesini ayrı bir faktör olarak incelemişlerdir (Clark, Colombier & Masclet, 2008). Yapılan çalışmalar, genellikle daha çok eğitim alan kişilerin daha düşük iş doyumuna sahip olduğunu göstermiştir (Clark & Oswald, 1996) ve doyumsuz çalışanlar doyumlu çalışanlardan daha yüksek bir tükenmişlik düzeyine sahiptirler (Shirom, 1989; Bacharach, Bamberger & Conley, 1991). Tükenmişlik, ağırlıklı olarak işin duygusal boyutunu açıklamaktadır. Çalışanların düşük kaygı hissetmeleri, olumsuz tutum sergilemeleri, iş tükenmişliğine maruz kalmaları, onları doyumsuzluğa götürmektedir (Fletcher, 2001). Tükenmişliğin şiddetlenmesi iş doyumsuzluğunu şiddetlendirir ve bu da işi bırakma sonucunu doğurur. Son on yıl boyunca yapılan çalışmalar gösteriyor ki, öğretimi bir kariyer seçimi olarak tercih eden insanların sayısında bir azalma, erken emekli olan kişilerin sayısında ise bir artış vardır. Bu azalmanın nedenleri olarak düşük maaş, azalmış iş doyumu, sosyal saygınlık-itibar eksikliği gösterilmektedir (Wilkins, 1998). Bu doğrultuda öğretmen doyumunu; toplum, okul ve öğretmenin özgeçmişinin-(Sargent, 2003) etkilediği belirlenmiştir. İş doyumunun yükseltilmesi için rotasyon ve işi zenginleştirme (Türk, 2007) önemli bir yaklaşım olarak görülmektedir.

İş doyumuyla ilgili olduğu düşünülen bir kavram olan "kişilik"e yönelik araştırmalar (Holland, 1996: 397; Skibba, 2002: 16) iş doyumunu başka bir açıdan açıklayabilir. Cattell (1949), geliştirdiği 16 farklı kişilik faktörü teorisiyle, kişinin bütün kişiliğini 5 küresel faktör üzerine temellendirmiştir. Bu küresel faktörlerden endişenin iş doyumunu üzerinde önemli bir negatif etkisi saptanmıştır.

Eğitim kavramı incelenirken toplum, toplum kavramı incelenirken de eğitim kavramı bir kontrol mekanizması olarak görülebilir. Bu durumda toplum kontrol mekanizması olarak ele alınırsa, eski dönemlerde okullar hesap verme sorumluluğunu daha az hissederken günümüz bilgi toplumunun okulları performansa dayalı hesap verme sorumluluğunu daha çok hissedecektir (Çelik, 1996: 33). Bu durum, bilgi toplumunun etkisi doğrultusunda öğretmenin mesleki açıdan dinamik performansını daha fazla ön plana çıkarması gerektiğini göstermektedir. Öğretmenin mesleki açıdan göstereceği bu performans, eğitimde başka bir yönü de açığa çıkarmaktadır. Küreselleşme süreciyle birlikte birçok alanda ciddi etik sorunlar yaşanmaya başlamıştır. Siyasal kirlenme, vergi kaçırma, rüşvet, işi yavaşlatma ve öğrencilerin değerlendirilmesinde yanlı davranılması, etik sorunlara ilişkin çarpıcı örnekleri oluşturmaktadır (Çelik, 2003: 91). Bu durum, eğitimin odak noktasındaki öğretmenin moral liderlik rolünü ön plana çıkarmaktadır. Eğitimi " -insan şuur ve muhtevasını meydana getiren çeşitli unsurların açılıp saçılmasıyla ortaya çıkan bir ahlaklaşma olayı" (Akyüz, 2001) şeklinde ifade eden ünlü eğitimci G. Kerschensteiner'de bu kapsamda eğitim sürecinin başkahramanlarından öğretmene "ahlaki bir rol" yüklemektedir. Günümüzde eğitim dünyasında yaşanan bu etik sorunlar, öğretmenin moral liderlik rolünün daha da önem kazanmasını tetikleyebilir.

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Günümüzdeki sınıf öğretmeni, öğrencinin psikolojik, sosyal ve ahlaki gelişimlerine örgüt iklimi ve kültürü dokusunda yol gösteren rolünü ön plana çıkaramazsa, mevcut duruma adapte olamayacak, bu defa kendi kişiliğiyle çatışmaya girecektir. Mesleğinde kaybolmaya başlayan bir öğretmen, geride kaybedilmeye hazır öğrenci potansiyelinin beklemeye geçmesine neden olacaktır. Bu çalışma ile ortaya çıkacak sonuçların ve önerilerin; kırsal alanda ve kent merkezindeki sınıf öğretmenlerinin mevcut durum analizini ve bu iki kategori arasındaki iş doyumunu ilişkisini göstererek, eğitimde iki farklı gruptaki bu bireylere temel sorunlar çerçevesinde yol göstereceği, eğitim örgütüne, eğitimde nitelik problemlerini mekân-çevre koşulları odağında ele alabilme bakış açısı kazandıracığı düşünülmektedir.

1.1. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu

(Job Satisfaction of Classroom Teachers)

Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik araştırmalardan biri de öğretim boyutunun iş doyumunu üzerindeki etkisine yönelik araştırmalardır (Kearney, 2008; Kim & Loadman, 1994). -Öğretmenler sınıfa girdiklerinde, disiplin kurmak için zaman yitirmek yerine, öğretmeye odaklanmayı ve öğrencilerin öğrendiklerini görmekten duyulan zevk ve gururu tatmak isterler (Gordon, 1998: 14). Bu istek,

öğretmenin mesleğine olan bakış açısını ve ilgisini olumlu yönde etkileyebilir.

Yapılan araştırmalar; öğretmenin sınıf içinde çok az kaynakla ve çok fazla kötü davranışla baş etmek zorunda olduğunu, çok az saygı gördüğünü, sınıf ortamında hırsızlıkların ve fiziksel saldırıların kurbanı olarak görüldüğünü belirtmektedir (Dworkin, 2001: 71). Genelde öğretmenlerde daha yüksek iş doyumu, iş bağlılığı kadar daha az işe devamsızlık faktörüyle de ilgilidir (Hammond & Onikama, 1996: 3). Sınıf öğretmenin iş doyumu, yönetim, öğrenci, eğitim ortamı ve dinamik bir boyut olan küresel çevre boyutlarının etkisi altındadır. Mekân etkisi-mesleki tepki boyutunda özellikle kırsal alanla özdeşleşmiş olan sınıf öğretmeni, ilçe ve köy koşullarıyla mücadele ederek yoğun bir tepki vermektedir. King, eğitimde öğretmenler özellikle çocuklarla ilgilenen erkek sınıf öğretmenleri için, "öğretimle sevgiyi eşit" saymıştır (Hansen & Mulholland, 2005; Zembylas & Papanastasiou, 2006). Sınıf öğretmenin öğretimden aldığı *duygusal ödüller* onun iş doyumunu etkilemektedir. İlköğretimdeki eğitimcilerin çocuklara yaklaşıırken onları önemsemeleri, doğal olarak kendilerini önemsemeleri sonucunu doğurmakta ve bu da sınıf öğretmenlerinin yaşam doyumunu depolayarak işlerini yapmalarını sağlamaktadır. Yaşam doyum düzeyi yüksek olan bir sınıf öğretmenin işine gönüllü ve istekli yaklaşıma olasılığı artabilir. Glasser (1992), "kaliteli okul" programında heyecanlı akademik teklifler olarak dile getirdiği önerilerde; gönüllü ve heyecanlı öğretmenlerin, gönüllü ve heyecanlı öğrencileri yetiştirebileceğini, bu öğrencilerin de başarıyı yakalayabileceğini belirtmiş ve özellikle özgür öğretmen kavramını vurgulamıştır. Görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin iş doyumu birçok araştırmaya konu olmuş ve onların iş doyumu düzeyi incelenmeye çalışılmıştır. Bu araştırmanın amacı da, iki farklı mekanda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi üzerine temellendirilmiştir.

3. ÇALIŞMANIN AMACI (RESEARCH PURPOSE)

Bu araştırmanın genel amacı; Elazığ ili kırsal alanında ve kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerini belirlemektir. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Kırsal alanda ve kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun boyutlarındaki genel iş doyumu düzeyleri nedir?
- Kırsal alanda ve kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri arasında iş doyumunun boyutları açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?

4. YÖNTEM (METHOD)

4.1. Araştırma Modeli (Research Design)

Bu araştırmada; betimsel nitelikte, genel tarama modeli kullanılmış ve geliştirilen Likert tipi bir ölçek aracılığıyla veriler toplanmaya çalışılmıştır.

Geliştirilen iş doyumu ölçeği aracılığıyla kırsal alanda ve kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin şu andaki mevcut iş doyumu düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

4.2. Evren ve Örneklem (Population and Sample)

Araştırmanın evrenini, Elazığ ili sınırları içinde resmi ilköğretim okullarında 2006-2007 eğitim-öğretim yılında merkezde çalışan 1425, kırsal alanda çalışan 706 kadrolu sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Kent merkezindeki ve kırsal alandaki okullar seçkisiz olarak, sınıf öğretmenleri ise tabakalı örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir. Araştırmanın örnekleme, kent merkezi ve kırsal alan için tabaka ağırlıklarına göre ayrı ayrı belirlenmiş ve belirlenirken, Krejcie ve Morgan (1970)'ın geliştirdikleri örnekleme belirleme yöntemi olan; $s = \frac{X^2 N P (1 - P)}{d^2 (N - 1) + X^2 P (1 - P)}$ formülü ile belirlenmiştir. Örneklem grubuna merkezdeki 1425 sınıf öğretmeninden 304, kırsal alandaki 706 sınıf öğretmeninden 251'i alınmıştır. Dağıtılan anketlerin tamamına ulaşılmıştır.

4.3. Veri Toplama Aracı (Instrument)

Veriler, iş doyumunu ölçeceği geliştirilerek toplanmıştır. İş doyumunu ölçeceği; Hackman & Oldham (1975), Minnesota (1977), Scarpello & Vandenberg (1987), Roznowski (1989), Andrews & Withey (1976), Spector (1994) ve Dilmann (2000) tarafından geliştirilen iş doyumuyla ilgili ölçeklerden yararlanılarak ve ilgili alan yazın ve uzman görüşleri çerçevesinde eklenen maddeler ile 95 maddelik bir madde havuzu oluşturularak hazırlanmıştır. Daha sonra 5 eğitim yönetimi uzmanının görüşü alınarak anket, 53 maddeye indirilmiştir. 51.ve 52. maddeler güvenilirliği düşürdüğü için, bu maddeler çıkarılarak 51 madde üzerinde analiz yapılmıştır. Ölçme aracı likert tipi olduğu için, ölçekte 4/5=0.80'lik bir fark aralığı değeri hesaplanmıştır. Buna göre belirlenen aritmetik ortalama düzey aralığı iş doyumunu için 1.00- 1.80: Hiç; 1.81- 2.60: Az; 2.61- 3.40: Orta; 3.41- 4.20: Çok; 4.21- 5.00: Tam şeklinde belirlenmiştir. 51 maddelik iş doyumunu ölçeceği, "yönetim, ücret, çalışma koşulları, birlikte çalışılan kimseler, işin kendisi, yükselme ve ödüller" olmak üzere 7 boyuttan oluşmaktadır.

4.4. Verilerin Toplanması (Data Collection)

Araştırma için gerekli verileri toplamak amacıyla 51 maddelik iş doyumunu ölçeceği, Eylül- Mayıs 2007 tarihleri arasında Elazığ merkezi ve kırsal alan ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerine uygulanmıştır. 304'ü kent merkezindeki ilköğretim okullarından, 251'i kırsal alandaki ilköğretim okullarından olmak üzere toplam 555 form değerlendirilmeye alınmıştır.

4.5. Geçerlik ve Güvenirlik (Validity and Reliability)

Yapılan güvenilirlik analizi sonucu, 51 maddelik iş doyumunu anketinin Cronbach alpha katsayısı .87; yapılan faktör analizi sonucu, Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy katsayısı .81 bulunmuştur. Ölçeğin 7 boyutunun Cronbach Alpha değerleri; yönetim ortamı; .88, ücret; .59, çalışma koşulları; .71, birlikte çalışılan kimseler; .91, işin kendisi; .86, yükselme; .63, ödüller; .66 olarak bulunmuştur. Bağımsız değişkene (çalıştığı yer) göre anlamlı farklılık olup olmadığının tespitinde istatistik yöntemlerden levene, t testi ve Mann-whitney U testleri uygulanmıştır.

5. BULGULAR (FINDINGS)

Bu bölümde yapılan analizler sonucu elde edilen önemli bazı bulgulara yer verilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin anket maddelerine verdikleri yanıtlar doğrultusunda parametrik olan maddeler arasındaki anlamlı görüş farklılığını belirlemek amacıyla t testi uygulanmıştır.

Tablo 1. Sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları yere göre "birlikte çalışılan kimseler" boyutundaki iş doyumunu düzeyleri
(Table 1. Job satisfaction levels of classroom teachers in the dimension "colleagues working together" -According to place where they work-)

Madde No	Çalıştığı Yer	\bar{X}	SS	t	p
29	Kent Merkezi	3,72	1,14	-4,30	,000**
	Kırsal Alan	4,13	1,07		
35	Kent Merkezi	4,36	2,64	2,92	,004**
	Kırsal Alan	3,82	1,39		
45	Kent Merkezi	3,09	1,38	-4,23	,000**
	Kırsal Alan	3,59	1,38		

"Birlikte çalışılan kimseler" boyutunda kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı bir sonuç ortaya çıkmıştır. M29: "Okulda karşılaştığımız sorunları çözmek için çalışma arkadaşarımla birlikte hareket ederiz" (\bar{X} kent= 3,72, \bar{X} kırsal= 4,13; $p < .05$) ifadesinden çıkan sonuç, bu anlamlı farklılıklardan birine örnek verilebilir.

"İşin kendisi" boyutunda kent merkezindeki sınıf öğretmenleri, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek iş doyumuna (\bar{X} kent=3,91, \bar{X} kırsal= 3,73) sahiptir. Bu durum, kent merkezinin gelişmiş olanaklarının sınıf öğretmenlerinin "mesleğini içselleştirme"sine olumlu bir etkide bulunduğunu göstermektedir. M35: "Yaptığım işten hoşnutluk duyuyorum" (\bar{X} kent= 4.36, \bar{X} kırsal= 3.82; $p < .05$) maddesine katılım açısından anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Buna göre; kent ortamının daha zengin koşullarında, daha ilgili ebeveynlerin rekabetçi bakış açılarını okul ortamına yansıtmaları, sınıf öğretmenlerini başarılı olma noktasında daha çok çaba harcamaya yöneltmiş olabilir. M45: "Mesleki prestij ve itibar kazanma" açısından (\bar{X} kent= 3,09, \bar{X} kırsal= 3,59) kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin daha yüksek bir doyum derecesine sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 2. Sınıf öğretmenlerinin aldıkları maaştan duydukları iş doyumunu düzeyleri
(Table 2. Job satisfaction levels of classroom teachers as to their earnings)

Madde No	Çalıştığı Yer	Sıralar ortalaması	Sıralar toplamı	Mann Whitney U	p
14	Kent Merkezi	260,51	79196,00	32836,000	,003*
	Kırsal Alan	299,18	75094,00		

Yaptığı iş karşılığında yeterli maaşı aldığı maddesine (S.O.kent= 260,51, S.O.kırsal= 299,18) göre, bu boyutta kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi daha yüksek çıkmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin çalıştığı yere göre iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması Tablo 3'te sunulmuştur. İş doyumunun 7 boyutuna yönelik karşılaştırma, t testi uygulanarak yapılmıştır.

Tablo 3. İş doyumunu alt boyutlarına ilişkin sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri

(Table 3. Job satisfaction of classroom teachers as to the sub-dimensions of job satisfaction)

İŞ DOYUMU BOYUTLARI	Kent Merkezi (N= 304)		Kırsal Alan (N= 251)		Karşılaştırma	
	\bar{X}	Ss	\bar{X}	Ss	t	P
Yönetim Ortamı	3,63	0,76	3,47	0,98	2,65	,04
Ücret	2,41	0,80	2,64	0,87	-3,21	,001
Çalışma Koşulları	3,39	0,89	2,82	0,88	7,47	,00
Birlikte Çalışılan Kimseler	3,75	0,74	3,99	0,88	-3,43	,001
İşin Kendisi	3,91	0,73	3,73	1,01	2,46	0,01
Yükselme	2,23	0,79	2,52	0,90	-4,03	,000
Ödüller	2,39	0,99	2,55	1,10	-1,80	,072

Sınıf öğretmenlerinin en yüksek iş doyumunu düzeyi kırsal alanda "birlikte çalışılan kimseler" boyutunda (\bar{X} kent=3,75 , \bar{X} kırsal= 3,99; $p<.05$) ; en düşük iş doyumunu düzeyi kent merkezinde "yükselme" boyutunda (\bar{X} kent= 2,23, \bar{X} kırsal= 2,52; $p<.05$) ortaya çıkmıştır. "Ödüller" boyutunda hem kırsal alanda hem kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin düşük bir iş doyumunu düzeyine (\bar{X} kent= 2,39, \bar{X} kırsal= 2,55) sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

6. TARTIŞMA (DISCUSSION)

Elde edilen bulgulara göre; "yönetim ortamının açıklığı ve ortama katılım" açısından her iki ortamda çalışan sınıf öğretmenleri, işlerinden doyum almaktadır (\bar{X} kent= 3,63; \bar{X} kırsal= 3,47). Ancak, kırsal alandaki birleştirilmiş sınıflı ve 2. kademe kısmı olmayan ilköğretim okullarında yönetici konumunda "müdür yetkili öğretmen" görevlendirilmesinin olmasının kırsal alandaki okul yönetimini olumsuz şekilde etkilediği belirtilebilir. Bu durum sınıf öğretmenin özerkliğini kısıtlayabilir. Kent merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin kırsal alandaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerine göre, karar verme sürecine daha fazla katılabilen, görev, yetki ve sorumluluklarını daha açık olarak yerine getirebilen, çalıştığı okuldan daha memnun olan bireyler olduğunu göstermektedir. Araştırmalar gösteriyor ki, daha fazla özerkliğe sahip olan öğretmenler daha az özerkliğe sahip olan öğretmenlerden daha çok doyuma sahiptirler (National Center for Educational Statistics, 1997. Aktaran: Thompson, 2003; Zembylas & Papanastasiou, 2004).

Evans (1998) ise, öğretmen iş doyumunu etkileyen faktörlerden

birincisini, politika ve kurumun koşulu, ikincisini liderlik stili, (Tasnim, 2006: 22) olarak tanımlamıştır.

Buna göre, öğretmenlerin müdürlerinin liderlik biçimi ve karar verme stratejisiyle ilgili algıları, onların iş doyumunu etkilemektedir. Yapılan bir çalışmada, müdürün dönüşümsel liderliği, öğretmenlerin iş doyumunu, mesleki algıları yönünde doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir (Bogler, 2001). Orozco (2006) 2005 yılında iş doyumunu tezleriyle ilgili yaptığı araştırmada; o yıla ait birinci seçilen tezin yazarı Anderson'un çalışma sonuçları, bireysel iş doyumunu ve liderlik arasında güçlü bir korelasyon olduğunu göstermektedir. Liderliğin ve liderlik biçimlerinin- davranışlarının iş doyumunu üzerine pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur. Bu durum, günümüz okul yöneticilerine dinamik bir rol yüklemektedir.

"Ücret" boyutunda; hem kırsal alandaki hem kent merkezindeki sınıf öğretmenleri ekonomik açıdan sıkıntı çekmektedirler. En az doyum, ücret boyutunda ortaya çıkmıştır. Yapılan bazı araştırmalar da, öğretmenlerin en az doyumunu ücret boyutunda yaşadıkları belirlenmiştir (Çelik, 1987; Kim & Loadman, 1994). Ücret faktörünün öğretmenlik mesleğinde iş doyumunu için belirleyici bir etken olduğu belirlenmiştir (Zembylas & Papanastasiou, 2004). Şehir yaşamının kırsal alana göre daha canlı ve hareketli olması, giderlerinin fazla olması, doğal bir sonuç olarak şehirlerde alınan kırsal kesime göre ücretin daha düşük hissedilmesine neden olmuş olabilir. Kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenleri ekonomik olarak iş doyumsuzluğu yaşarken (\bar{X} kent= 2,41), kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenleri orta derecede (\bar{X} kırsal= 2,64) bir iş doyumuna sahiptir. Bu durum, kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin ekonomik açıdan daha fazla harcama yapmalarıyla ve kent ortamında yaşayan sınıf öğretmenlerinin tüketim yönlerinin ağır basmasıyla açıklanabilir.

"Çalışma koşulları" boyutunda (\bar{X} kent= 3,39, \bar{X} kırsal= 2,82) kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu daha yüksek çıkarmıştır. Bu durum, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinin okullarına ulaşım konusunda güçlük çektikleriyle, zamanlarının önemli kısmını okula gelme sürecinde harcadıklarıyla ya da kırsal alana gününbirlik gidiş-geliş yapmanın zorluğuyla açıklanabilir. Şehir imkanlarının fazla olması, bu imkanların okula daha kolay yansıtılabilmesine, istenen araç ve gereçlerin kolay erişilebilir olmasının, kent merkezinde çalışan öğretmenlerin çalışma koşulları boyutunda daha fazla iş doyumuna sahip olmalarına neden olmuş olabilir. Michaelova'ya (2002) göre, öğretmen doyumunun belirleyicilerinden biri sınıf çevresini ve okul olanaklarını tanımlayan değerler olan sınıfın büyüklüğü ve yapısı, öğrencilerin ilk performansı, kitapların elde edilebilirliği ve hazır bulunuşu, elektrik, sıralar, masalar, tahta, diğer gereçler, şehre yakınlık olarak belirlenmiştir.

Mhozya (2007: 412) özellikle çalışma koşullarının günümüzdeki kırsal alan ilköğretim okulu öğretmenleri için hala korkutucu bir nitelik taşıdığını, kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinin hala, ağır iş yükleriyle yüz yüze, günlük ekstra pano etkinlikleriyle karşı karşıya bulunduğunu belirterek bu boyuta dikkat çekmiştir. Öğretmen iş doyumunun pozitif ve negatif öğelerini kırsal alana yerleştirmek için, bazı yönetsel uygulamalar gerekli görülmüştür (Ruhl-Smith &

Smith, 1993: 24- 25). Bu uygulamalara göre; *okuldaki öğretmenlerin çoğu (% 89.1) öğretim zamanlarının ve sınıfın dışında da öğrencilere bireysel yardımda bulunmaktadır.* Daha küçük sınıflarda sık sık yapılan bireyselleştirilmiş öğretim, öğretmenlerin güç algılarını etkilemektedir. Bu nedenle büyük sınıflar, öğretmenlerin mesleklerini profesyonel bir şekilde görev yapmalarını engelleyici bir rol oynamaktadır. İş doyumsuzluğunda öğrenci, meslekle ilgili ve örgütsel ihtiyaçların karşılanma koşulları, okullar için hayati bir problemdir. Bu nedenle bu ihtiyaçların şimdiki öğretmen yıpranmışlığına, doyumsuzluğuna sınıf öğretmenlerinin mutsuzluğuna yön verip vermediği; öğretmen iş doyumsuzluğunu daha iyi anlamak için önemlidir (Kardos, 2005: 4). "Birlikte çalışılan kimseler" boyutunda kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek doyum derecelerinin olduğu (\bar{X} kent = 3,75, \bar{X} kırsal = 3,99) görülmektedir. Bu durum, kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin birbirlerine karşı daha soyut kaldıkları şeklinde yorumlanabilir. Şehir merkezinde yaşayan öğretmenlerin imkanlarının fazla olması ve eksikliklerini bu imkanlarla giderebilecekleri düşüncesi, kendilerini yeterli hissetmelerine ve işbirliğinden kaçınmalarına neden olmuş olabilir. Ayrıca "kolektif hareket enerjisi" yönünde kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin daha etken oldukları söylenebilir. Kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin meslektaşlarıyla daha belirgin ortak sorunlar yaşıyor olabilirler. Bu durumu "başarı odaklı rekabet"i "kişisel çıkar odaklı rekabet"e dönüştürmedikleriyle açıklayabiliriz. Teknik öğretmenlerin de en az doyumsuzluğu bireyler arası ilişkilerden aldığı (Çelik, 1987) bu boyuttaki bulguları destekleyen bir çalışmadır. "İşin kendisi" boyutunda *mesleki prestij ve itibar kazanma* maddesinde kırsal alandaki sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı bir farklılık çıkması, tanınma noktasında kent ortamının karmaşık ve çeşitli olanaklarının öğretmenlik mesleğinin fark edilme derecesini düşürebildiğini göstermektedir. Toplumsal ilgi, statü ve tanınma eksikliği, iş doyumsuzluğuna kaynak oluşturabilir (Zembylas & Papanastasiou, 2006). Aynı zamanda kırsal kesimde öğretmenin şehir merkezine göre daha kolay tanınması ve statüsünün daha üst düzeyde kabul edilmesi, çalışmalarının toplum ve kurum açısından daha kolay gözlenebilir ve takdir edilmesi, böyle bir sonuca neden olmuş olabilir.

"Yükselme" boyutunda her iki ortamda çalışan sınıf öğretmenlerinin düşük bir iş doyumu düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Bunu destekleyen Mhozya (2007) 'nın çalışmasından elde edilen sonuçlara göre; özellikle yükselme biçimlerinin sağlam bir temele oturtulmaması, hiyerarşik yapılar, yükselme sınırlılıkları ve övgüye-rüşvete dayalı ast-üst iletişimi öğretmenler için sorun oluşturmaktadır. Ayrıca sorumluluk artışını ve işin zorlaşmasını da beraberinde getiren yükselme, yer değişikliği veya yeni ortama girme gibi değişiklikleri de beraberinde getirebilir (Locke, 1976: 1323). Zembylas & Papanastasiou (2006) da, öğretmen doyumsuzluğunun temel kaynaklarından birini yükselme olanaklarının azlığı olarak belirtmiştir. Bireyin bu tür değişiklikleri istememesi, adaptasyon sürecini olumsuz etkiler. Sınıf öğretmenleri için yükselme olanaklarının önemi mesleki açıdan hayati önem taşımaktadır. Çelik

(1987)'in yaptığı çalışmada, öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin %62,2'sinin 1-3 yıl arasında öğretmenlik yaptıkları, öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu puanları arasında yüksek bir ilişki bulunmuştur. Teknik öğretmenlerin en fazla sosyal konular, gelişme ve yükselme olanakları faktöründe doyumsuz oldukları saptanmıştır. Yeni mezun öğretmenlerin, mesleğe yeni başlamış olmanın heyecanı ile daha idealist olmaları ve işin ideal-gerçek boyutunun örtüşmemesinin hayal kırıklığına ve motivasyon düşüşüne neden olması da başka bir olasılıktır. Bu durumda mesleğin ilk yıllarında ortaya çıkıp işi bırakmaya neden olmuş olabilir. Deneyimli öğretmenlerle yeni mezun öğretmenlerin iş-ideal boyutu üzerine düşünceleri üzerine bir çalışma yapıp bunun üzerine daha ayrıntılı sonuçlar elde edilebilir.

Buna göre; genel olarak, kırsal alandaki sınıf öğretmenleri kent merkezindeki sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek bir iş doyumu düzeyine (\bar{X} kent= 2,23, \bar{X} kırsal= 2,52) sahiptir. Bu durum, kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin ağır şartlarda yetersiz insan ve madde kaynaklarıyla kırsal alanın zor çalışma koşullarına rağmen, mesleklerine karşı olumsuz bir tutum sergilemedikleri, olumsuz koşullara dinamik bir direnç gösterdikleri ve mücadele etme konusunda inançlı olduklarıyla açıklanabilir.

Bu bulgular ve sonuçlardan hareketle bazı önerilerde bulunulabilir: Kırsal alandaki ilköğretim okulu yöneticilerinin, özellikle günümüz "sınıf öğretmeni" nin yaşadığı mesleki kompleks çözebilmesi için, etik okul kültürü ve okul değerleri konusunda sınıf öğretmenlerinden kendisiyle ilgili haftalık, aylık gibi zamana bölünmüş "duygusal izlenim" (Müdürüm, bu hafta düşüncelerimi daha ciddiye aldı, gibi) isteyebilir. Kırsal alandaki ilköğretim okulu yöneticileri, sınıf öğretmenlerinin "kendi kendine liderlik" düşüncesini harekete geçirmelidir. Kırsal alandaki ilköğretim okullarında "müdür yetkili öğretmen" kavramının olması kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerini aynı anda iki rolle karşı karşıya getirmektedir. Bu durumda olan ilköğretim okullarının yönetim faaliyetleri (dışarıdan bağlantılı), müstakil müdürün bulunduğu en yakın ilköğretim okullarının yönetim bölümüne bağlanabilir. Ancak bu durumun yaratacağı evrak işlerinin ve iletişimsizlik boyutunun iyice irdelenmesi ve öğretmen insiyatifini azaltmayacak biçimde sağlanması gereklidir.

"Ücret" yönünden, ülke genelindeki sınıf öğretmenlerine ekonomik anlamda ihtiyaçlarını gidermelerine yönelik fırsat merkezleri (alış-veriş merkezi gibi) ve zenginleştirilmiş ve olanaklar yönünden çeşitlendirilmiş öğretmenevi ortamları oluşturulabilir.

"Çalışma koşulları" açısından, kırsal alanın olanakları daha elverişli (teknolojik donanımın işlevselleştirilmesi) hale getirilebilir. Sınıf öğretmeni, doyumsuzluğunun ilk hangi boyutta başladığını fark ettiği anda, öğretmene yönelik anında zaman-mekân değişikliği yapılabilir. Bu amaçla düzenli olarak öğretmenlerden belli aralıklarla duygusal izlenim raporları istenebilir.

"Yükselme" boyutuna yönelik olarak her iki ortamdaki sınıf öğretmenlerinden haftalık, aylık ve yıllık puan kazandırıcı performans değerlendirmeleri alınabilir. Bu değerlendirmeler, sınıf öğretmenlerinin kıdemine ve maaşına yansıtılabilir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER (CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS)

Elde edilen sonuçlara göre; kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenleri, yönetim ortamı, çalışma koşulları ve işin kendisi boyutunda; kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenleri ise ücret, birlikte çalışılan kimseler, yükselme ve ödüller boyutunda daha yüksek iş doyumu düzeyine sahiptir. Ücret boyutunda; kent şartlarının sınıf öğretmenlerinin ihtiyaçlarını giderme yollarını karmaşıktırdığı, kırsal alana göre sınıf öğretmenlerini daha zorladığı ve bu doğrultuda kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin ekonomik açıdan ileri düzey bir arayış içinde oldukları söylenebilir.

İş doyumu düzeyinin en yüksek olduğu boyut, "birlikte çalışılan kimseler" boyutu (\bar{X} kent=3,75 , \bar{X} kırsal= 3,99; $p<.05$) en düşük olduğu boyut ise "yükselme" (\bar{X} kent= 2,23, \bar{X} kırsal= 2,52; $p<.05$) boyutudur. Ağırlıklı olarak kırsal alanda çalışan sınıf öğretmenlerinin daha yüksek iş doyumu düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin yeterli kaynaklara rağmen; ücret, yükselme ve ödüller noktasında iş doyumsuzluğunun ciddi bir tehdidi altında oldukları görülmektedir.

NOT (NOTICE)

Bu çalışma, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalında hazırlanmış olan "Kırsal Alanda ve Kent Merkezinde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu" adlı Yüksek Lisans tez çalışmasından derlenerek hazırlanmıştır.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Akyüz, H., (2001). Eğitim sosyolojisinin temel kavram ve alanları üzerine bir araştırma. İstanbul: MEB Yayınları (Araştırma- İnceleme Dizisi).
2. Andrews, F.M. and Withey, S.B., (1976). Social indicators of well-being: Americans' perception of life equality. New York: Plenum.
3. Bacharach, S.B., Bamberger, P., and Conley, S., (1991). Work-home conflict among nurses and engineers. Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction of work. Journal of Organizational Behavior. 12, pp: 39-53.
4. Bogler, R., (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. Educational Administration Quarterly, 37 (5), pp: 662-683.
5. Bordieri, J.E., (1988). Job satisfaction of occupational therapists: Supervisors and managers versus direct service staff. The Occupational Therapy Journal of Research, 8, pp: 155-163.
6. Cattell, R.B., (1949). Rp and other coefficients of pattern similarity. Psychometrica, 14 (4): pp: 279- 298.
7. Clark, A.E. and Oswald, A.J., (1996). Satisfaction and comparison income. Journal of Public Economics, 61, pp: 359 - 381.
8. Clark, A., Colombier, N., and Masclet, D., (2008). Never the same after the first time: The satisfaction of the second-generation self-employed. Retrieved October 25, 2008, from
9. <http://www.pse.ens.fr/document/wp200814.pdf>.25.10.2008.

10. Çelik, V., (1987). Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
11. Çelik, V., (1996). Örgütsel değişme ve geleceğin okulu. Yeni Türkiye, 12 (7), ss: 29-38.
12. Çelik, V., (2003). Eğitimsel liderlik (3.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
13. Danziger, J. and Dunkle, D., (2005). Information technology and job satisfaction. Center for Research on Information Technology and Organizations, School of Social Sciences University of California, Irvine CA 92697- 4650. Retrieved December 10, 2006, from
14. <http://www.crito.uci.edu/papers/2005/ITWorkerSatisfaction.pdf>.
15. DeMato, D.S., (2001). Job Satisfaction Among Elementary School Counselors in Virginia: Thirteen years later. Unpublished doctoral thesis, Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.
16. De Nobile, J. and McCormick, J., (2005, November 27th). Job satisfaction and occupational stress in catholic primary schools. A paper presented at the Annual Conference of the Australian Association for Research in Education, Sydney. Retrieved January 23, 2006, from <http://www.aare.edu.au/05pap/den05203.pdf>.
17. Dilmann, D.A., Caldwell, S., and Gansemer, M., (2000). Visual design effects on item nonresponse to a question about work satisfaction that precedes the q-12 agree-disagree items. Retrieved January 20, 2006, from <http://survey.sesrc.wsu.edu/dillman/papers/Gallup%20Caldwell%20Q12%20paper.pdf> 20.11.2006.
18. Dworkin, A.G., (2001). Perspectives on teacher burnout and school reform [Electronic version]. International Education Journal, 2 (2).
19. Fletcher, C., (2001). Hospital nursing job satisfactions and dissatisfactions. Journal of Nursing Administration, 31(2), 324-331.
20. Fraser, H. Draper, J., and Taylor, W., (1998). The quality of teachers' professional lives: Teachers and job satisfaction. Evaluation and Research in Education, 12(2), pp: 61-71.
21. Gallup Organization, (2006). Retrieved October 05, 2006, from <http://www.mwr.navy.mil/mwrprgms/training/worksatisfaction.doc>.worksatisfaction..
22. Gerstmann, D., (2001, May 28). External effects and their impact on herzberg's motivation and hygiene theory. CSS350 - Individual Research Paper Management Principles for Computing Professionals. Retrieved May 11, 2006, from
23. <http://home.myuw.net/dgerstma/files/papers/academic/css350/herzberg.pdf>
24. Glasser, W., (1992). The quality school curriculum. Phi Delta Kapan, 73 (9) 690 - 694.
25. Gordon, T., (1998). Etkili öğretmenlik eğitimi (4. Basım). (Çev: E. Aksay). İstanbul: Sistem Yayıncılık.



26. Hackman, J.R. and Oldham, G.R., (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), pp: 159-170.
27. Hammond, O.W. and Onikama, D.L., (1996). At risk teachers. Pacific resources for education and learning. Retrieved June 10, 2006, from
28. <http://www.prel.org/products/Products/AtRisk-teacher.pdf>
29. Hansen, P. and Muiholland, J.A., (2005). Caring and elementary teaching the concerns of male beginning teachers. *Journal of Teacher Education*, 56 (2), March/April.
30. Herzberg, F., (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company: Cleveland.
31. Holland, J.L., (1996). Exploring careers with a typology: what we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51 (4), pp: 397-406.
32. Kardos, S.M., (2005). The importance of professional culture in new teachers' job satisfaction. Mandel Center Brandeis University. AERA, Paper presented at American Educational Research Association, Montreal, Canada. http://www.gse.harvard.edu/~ngt/Kardos_REV_4_WebVersion.pdf. 23.09.2006.
33. Kearney, J.M., (2008). Factors affecting satisfaction and retention of African American and European American teachers in an urban school district. *Education and Urban Society*, 40(5), pp: 613-627.
34. Kim, I. and Loadman, W.E., (1994). Predicting teacher job satisfaction. U.S. department of education. (ERI Report No.SP 036 063). (ERIC Document Reproduction Service No. ED383707).
35. Krejcie, R.V. and Morgan, D.W., (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, pp: 607-610.
36. Locke, E.A., (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: 45 Rand Mc Nally.
37. Manisera, M., Dusseldorp, E., and Van der Kooij, A.J., (2005). "Component structure of job satisfaction based on Herzberg's theory". Department of Quantitative Methods, University of Berescia . 251-280. Retrieved January 01, 2007, from
38. http://www.datatheory.nl/pages/fullmanuscript_final_epm.pdf.
39. Mau, W.C., Ellsworth, R., and Hawley, D., (2006). Finding leakage in the pipeline of teacher supply: factors influencing youngsters to aspire to and stay in teaching careers. Institutional Research-National Center for Educational Statistics-National Science Foundation. Retrieved December 29, 2006, from
40. <http://webs.wichita.edu/depttools/depttoolsmemberfiles/aces/AIR%20Final%20report.pdf>
41. Mhozya, C.M., (2007). Extent to which incentives influence primary school teachers job satisfaction in Botswana [Electronic version]. *The Social Sciences*. 2 (4), pp: 412-418.

42. Michaelova, K., (2002). Teacher job satisfaction, student achievement, and the cost of primary education in Francophone Sub-Saharan Africa. *Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA) Hamburg Institute of International Economics*. Retrieved September 15, 2006, from
43. <http://opus.zbw-kiel.de/volltexte/2003/592/pdf/188.pdf>.
44. Minnesota satisfaction questionnaire (1977). Retrieved October 12, 2006, from
45. http://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/pdf_files/MSQ%201977%20Long%20form.pdf.
46. Mumford, K., (2008). Fairness and satisfaction: Do I care if you pay me less? Retrieved October 25, 2008, from
47. <http://www.wers2004.info/pdf/fourth%20meeting/Fairness%20talk.pdf>.
48. Newby, J.E., (1999). Job satisfaction of middle school principals in Virginia. Unpublished doctoral dissertation. Virginia: Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University.
49. Orozco, T., (2006, Haziran). Job satisfaction analysis tops ProQuest's best-selling dissertations of 2005. ProQuest Information and Learning Press Kit SLA. Annual. Conference Baltimore. Abstract Retrieved December 28, 2006, from <http://proquest.com/pressroom/pressrelease/06/20060612b.shtml> - 25k -
51. Roznowski, M., (1989). Examination of the measurement properties of the job descriptive index with experimental items. *Journal of Applied Psychology*, 74: pp: 805- 814.
52. Ruhl-Smith, C. and Smith, J.M., (1993, August). Teacher job satisfaction in rural schools: A view from the Texas Panhandle. A paper presented at the National Council of Professors of Educational Administration Annual Conference, Indian Wells, California, (ERI Report No.RC 019 349). (ERIC Document Reproduction Service No. ED362371).
53. Sargent, T.C., (2003). Who will teach the poor and remote? Teacher distribution and job satisfaction in rural China. Unpublished master's thesis, University of Pennsylvania.
54. Scarpello, V. and Vandenberg, R., (1987). The Satisfaction With my supervisor scale: Its utility for research and practical application. *Journal of Management*, 13 (3), pp: 451-470.
55. Shirom, A., (1989). Burnout in work organizations. In C.L Cooper & I. Robertson. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 25-48. Chichester UK: Wiley.
56. Skibba, J.S., (2002). Personality and job satisfaction: An investigation of central wisconsin firefighters. The Graduate College University of Wisconsin-Stout. Retrieved September 06, 2006 from http://etd.uwc.ac.za/usrfiles/modules/etd/docs/etd_init_9729_1177054371.pdf.
57. Spector, P.E., (1994). Job satisfaction survey. University of South Florida. Retrieved June 11, 2006, from
58. <http://chuma.usf.edu/~spector/scales/jssnice.doc>.

59. Stemple, J.D., (2004). Job satisfaction of high school principals in Virginia. Unpublished doctoral dissertation, Virginia: Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University.
60. Tasnim, S., (2006). Job satisfaction among female teachers: A study on primary schools in Bangladesh. Department of Administration and Organization theory the University of Bergen. Norway. Retrieved January 05, 2007, from
61. <https://bora.uib.no/bitstream/1956/1474/1/Masteroppgave-tasnim.pdf>.
62. Thompson, C. and Thompson, D.E., (2003, Fall/Winter). A factor analysis of variables affecting ctso advisors' satisfaction. Journal of Family and Consumer Sciences Education. 21 (2). Retrieved December 14, 2007, from
63. <http://www.natefacs.org/JFCSE/v21no2/v21no2Thompson.pdf>.
64. Türk, M.S., (2007). Örgüt kültürü ve iş tatmini. Ankara: Özkan Matbaacılık.
65. Wilkins, M., (1998). A study of the recruitment of teachers in a rural school division in Southeastern Virginia. Unpublished doctoral dissertation. Virginia: Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.
66. Zembylas, M. and Papanastasiou, E., (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. Journal of Educational Administration. 42 (3), pp: 357-373.
67. Zembylas, M. and Papanastasiou, E., (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. A Journal of Comparative Education. 36 (2), pp: 229 - 247.