



ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Issn: 1309-9302 <http://sobiad.odu.edu.tr>
Cilt: 3 Sayı: 5 Haziran 2012

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE İŞ STRESİ DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ*

*“A COMPARATIVE ANALYSIS OF COMPULSORY SCHOOL TEACHERS’ JOB
SATISFACTION AND JOB STRES LEVELS”*

İlhan GÜNBAZI**

Asiye TOKEL***

Özet

Bireyler örgütsel ortamda kişisel gereksinimlerini karşılama ve kendi özel amaçlarını gerçekleştirme yollarını ararlar. Çağdaş toplumun varlığını sürdürebilmesi örgütlerle olası olmaktadır. Bireyler, örgütte bazı beklenti ve gereksinimlerinin etkisiyle hareket eder. Sosyal bir sistem olan okulun, en stratejik parçalarından birisi öğretmendir. Öğretmenin insan yaşamı üzerindeki etkisi, her dönemde vurgulanmış ve etkinin olumlu olması için öğretmene yönelik değerlendirmeler de süreklilik kazanmıştır. Öğretmenlerin göstereceği performans okulun amaçlarının gerçekleştirilmesinde önemli rol oynar. Öğretmenlerin performanslarını etkileyen en önemli etkenlerden ikisi iş doyum ve iş stresidir. Öğretmenlerin performanslarının yükseltilmesi için iş doyumlarını ve iş streslerini etkileyen etmenlerin bilinmesi son derece önemlidir. Bu çalışmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum ve iş stresi düzeyleri ve iş doyum ile iş stresi düzeyleri ile cinsiyet, yaş, hizmet süresi ve öğrenim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İlköğretim Okulu, Öğretmenler, İş Doyumu, İş Stresi.

Abstract

Individuals seek to opportunities to satisfy their personal needs and realize their own aims in organizational environment. Modern societies can only continue

* Bu çalışma Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir.
** Doç. Dr. Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı
*** Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı

their existences with social organizations. Individuals act in organizations under the influence of some of their expectations and needs. One of the most strategic parts of a school which is accepted as a social system is teacher. The influence of teachers on human life has been stressed upon so far and evaluations directed to teachers have always been done so that the influence should be positive. The performances of teachers play a vital role in realization of the goals of a school. Two of the most important factors influencing teachers' performance are job satisfaction and job stress. It is very important to know about factors affecting teachers' job satisfaction and job stress levels in order to increase teachers' performance at work. This research was done to find out compulsory school teachers' job satisfaction, job stress levels and it was also researched whether there is a relation between their job satisfaction levels and their job stress levels, gender, age, seniority and educational level.

Keywords: Compulsory School, Teachers, Job Satisfaction, Job Stress.

İş görenlerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri mesleki anlamda yaşayacağı iş doyumudur. İş doyumunu yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra yapılan iş ve niteliği, ödentiler, yönetim politikası, çalışma koşulları ve çalışanlar arası ilişkiler gibi örgütsel ve çevresel etkenlerden bir sonucu olabilir.

İş doyumunu iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilir. İş doyumunu, işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Davis, 1982: 96) İşe karşı hoşnutluk iş doyumunu, hoşnutsuzluk ise iş doyumunu gösterir (Armstrong, 1993:164).

Diğer bir ifade ile iş doyumunu, bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak değerlendirmesidir (Locke, 1976:1297). Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere iş doyumunu, iş görenlerin önemli olarak gördükleri şeyleri işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucu olup, örgütsel davranış alanında en önemli ve en sık rastlanan olgulardan birisidir (Lufthans, 1992:114).

Bir örgütte çalışan herhangi bir birey, bir süre sonra genellikle iş doyumunu gibi genel bir kavram kapsamında düşünülebilecek bir takım tutumlar geliştirmeye başlar. İş doyumunu da, diğer tutumlar gibi, duygusal, bilişsel ve davranışsal özelliklerin bir karışımıdır. Birçok etkenden kaynaklanır, gerginliği ve devamlılığı değiştirilebilir ve bireylerin bir takım eylemlerini etkileyebilir (Çetinkanat, 2002: 22).

Bir örgütte kurumsal beklentiler ve bireysel gereksinimler olmak üzere iki boyut söz konusudur. Çalışanların iş bakımından belirli niteliklere sahip olma gerekliliklerinin yanı sıra, onların da işten gereksinimlerini karşılama noktasında beklentileri vardır. Bir çalışan çalışmak istediği bir işte en azından altı koşula sahip olmak ister. Bu koşullar şunlardır; ödentisi, iş niteliği, saygı görme, çalışanlar arası ilişkiler, ilerleme olanakları ve çalışma koşulları (Sasse, 1991: 356).

İş ortamında işgörenlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen etkenlerden birisi de iş stresidir. İş ortamında bir çok işgören huzurlu çalışma ortamının yanı sıra strese neden olan huzursuz günlerde yaşayabilir (Hellriegel, Slocum and Woodman, 1995: 236) Stres, fiziksel ve psikolojik özel istemleri olan bir eylem veya duruma karşı bireyin genel bir tepkisinin sonucu ortaya çıkan bir durumdur (Jax, Beehr, and Roberts, 1992: 623). Günümüzde stres tanımları iki gruba ayrılmaktadır. Bunlardan birincisi kişi ve çevreyi vurgulayan tanımlar, diğeri ise dışarıdan gelen herhangi bir istem ya da etkiye organizmanın verdiği tepkiyi çıkış noktası alan tanımlardır (Aydın, 2008:3). Stresin doğası en iyi strese neden olan çevreden kaynaklanan fiziksel ve psikolojik stres yapıcıları tanımlayarak anlaşılabilir. Stres yapıcılar farklı şekillerde tanımlanmasına rağmen, bütün stres yapıcıların ortak noktası bir birey tepki vermede yeteneklerini aşan bir istemi algıladığında potansiyel olarak stres yarattığı gerçeğidir.(Hellriegel vd.,1995: 236).

Günümüzde belirli bir örgütte çalışan birey, zamanının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirmekte ve belirli amaçları gerçekleştirmek üzere kendisinden beklenen görev ve sorumlulukları yerine getirmektedir. Bu durum örgüt ortamında meydana gelen örgütsel stres kavramını ortaya çıkarmıştır. Quick ve Quick(1984)'e göre örgütsel stres örgüt ya da işle ilgili herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanabilir (Aydın, 2010: 18).

Stres olgusu konusunda alan yazınında yapılan tartışmalar örgütte stresin yönetiminin ne denli önemli olduğunu göstermektedir. Örgütte stres öyle yönetilmelidir ki bundan hem çalışanlar, hem de örgüt yarar görsün. Örgütsel stresin etkili yönetimi onun iyi anlaşılmasına bağlıdır. Bunun için de “Stres nasıl oluşur?”, “İnsan stresi nasıl yaşar?”, “Neler insanda stres yaratır?” gibi konuların iyi bilinmesi gerekir (Balıcı, 2000: 6).

Son yıllarda işgörenlerin iş doyumunu ve stres yapıcıların rolünü araştıran bir çok araştırma yapılmıştır. Bunun yanı sıra birçok araştırma öğretmenlerin tükenmişlik ve yüksek düzeyde iş stresi yaşadığını ortaya çıkarmıştır (Abel and Sewell, 1999, Cox and Brockley, 1984; Farber, 1984; Feitler and Tokar, 1982; Kyriacou and Sutcliffe, 1978).

Yöneticilerin ve işgörenlerin iş yükü, çalışma koşulları, rol çatışması ve karmaşıklığı, kariyer gelişimi, örgütte kişilerarası ilişkiler ve iş ve diğer roller arasında çatışma gibi stres yapıcıların neden olduğu iş stresinin kaynaklarını dikkate alıp tespit etmede bir genel çerçeveye gereksinimleri vardır (Hellriegel *et al.*, 1995:240-241). Bu bağlamda iş görenleri iş ortamında olumsuz yönde etkileyen stres yapıcılarla başa çıkmada işgörenlere yardımcı olmak, sonrasında iş doyumunu sağlamak ve örgütte verimliliği artırmak için yöneticilerin stres yapıcıları belirlemesi son derece önemlidir (Gunbayi, 2008: 9).

Bu araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş stresi düzeyleri ve iş doyumları ile iş stresleri, cinsiyet, yaş, hizmet süresi, öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak

amacıyla aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır:

1. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri nedir?
2. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin iş stresi düzeyleri nedir?
3. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin iş doyumu ve iş stresi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile
 - a) cinsiyet,
 - b) yaş,
 - c) hizmet süresi,
 - d) öğrenim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırma tarama modelinde olup, katılımcı puanları arasındaki karşılaştırmalarda bulunan farkların önem düzeyi .05 olarak alınmıştır.

Bu araştırmanın evrenini Antalya il merkezindeki ilköğretim okullarında 2004 -2005 eğitim-öğretim yılında çalışan 4522 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır. 2004-2005 eğitim-öğretim yılında Antalya il merkezindeki İlköğretim okullarında çalışan 650 sınıf ve branş öğretmeni araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Alan yazın taraması ile toplanan veriler için, yurt içi kaynaklardan yapılan alan ve konu taramaları dışında, yurt dışı yayınlarla ilgili bilgisayar taramaları yapılmıştır. İlgili kaynakların taranması ve ilgililerle yapılan görüşmelerden sonra, katılımcılara uygulanmak üzere, ilköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumu ve iş streslerini ölçecek anketin geliştirilmesine geçilmiştir.

Anket hazırlanırken Günbayı (1999)'nın öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin belirlediği faktörlerden ilköğretim okulu öğretmenlerine uygun olanlar alınmış, alan yazın taraması sırasında ulaşılan iş doyumu ve iş stresi anketleri incelendikten sonra ilköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumu ve iş streslerini ölçecek iş doyumu ve iş stresi isimli iki ayrı anket geliştirilmiştir.

Veri toplama araçları incelenen ölçeklere uygun olarak iş doyumu ve iş stresi etkenleri olan ücret, yönetim ve denetim biçimi, çalışma koşulları, iş ve niteliği, fiziksel koşullar, yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları ve çalışanlar arası ilişkiler esas alınarak hazırlanmıştır.

Alan yazın taranıp, konu ile ilgili ölçekler incelenip, çalışanların görüşleri alındıktan sonra iş doyumu ve iş stresini etkileyen yedi örgütsel etkene ait alt

değişkenler saptanmıştır. Bu saptanan etkenlerin her biri soru haline getirilerek iş doyumunu ölçmek için hem algı(şimdi ne kadar?), hem beklenti(ne kadar olmalı?) düzeyini ortaya çıkarmayı amaçlayan Porter(1961)'in geliştirdiği veri toplama aracını model alan bir iş doyumunu veri toplama aracı geliştirilmiştir(Günbayı, 1999: 97). Saptanan 7 etkenin her birisi iş stresi içinde soru haline getirilmiş ve iş stresini ölçmek için iş stresi veri toplama aracı geliştirilmiştir.

Her iki anketteki sorular, amaçları açısından seçmeli ve derecelendirmeli olarak gruplandırılmış, öğretmenlerin görev yeri, yaş, cinsiyet, hizmet süresi, öğrenim durumu değişkenlerini belirleyen seçmeli sorular anketin birinci, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen yedi örgütsel etkene ilişkin algı ve beklenti düzeyini ölçen derecelendirmeli sorular ikinci, öğretmenlerin iş streslerini etkileyen yedi örgütsel etkene ilişkin derecelendirmeli sorular üçüncü bölümünü oluşturmuştur.

Seçmeli sorularda deneklerin soru seçeneklerinden birini seçmeleri, derecelendirmeli sorularda, sorunun her seçeneğinde anlatılan görüşe katılma derecelerini (1) hiç, (2) az, (3) orta, (4) çok, (5) tam olarak belirleyip işaretlemeleri istenmiştir.

Anket taslağının geçerlik denetimi için uzman değerlendirilmesi yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla taslak Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi, Eğitim İstatistiği ve Araştırma alanlarındaki bilim insanlarının görüş ve önerileri ışığında geliştirilmiştir. Derecelendirmeli sorulardan oluşan ikinci bölüm, İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyeceği düşünülen iş yaşantılarıyla ilgili 7 iş doyumunu etkeni ve bu etkenlere ilişkin 109 maddeden oluşmaktadır. Derecelendirmeli sorulardan oluşan üçüncü bölüm, ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş streslerini etkileyeceği düşünülen iş yaşantılarıyla ilgili 7 iş doyumunu etkeni ve bu etkenlere ilişkin 109 maddeden oluşmaktadır.

Literatür taraması sonunda hazırlanan 109 iş doyumunu maddesi ölçme ve eğitim yönetimi uzmanlarının görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda maddeler tekrar gözden geçirilip değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonunda uygun görülmeyen 30 maddenin elenmesine karar verilmiştir. Madde geçerlikleri yüksek görülen 79 madde likert tipi beşli ölçek kullanılarak anket haline getirilmiştir. Hazırlanan anket Antalya merkez ilköğretim okullarında görevli 650 sınıf ve branş öğretmenine uygulanmıştır.

Ölçekte kaç faktör olması gerektiği ve maddelerden hangilerinin hangi faktörlerle üst düzeyde ilişkili olduklarını belirleyebilmek için çok yönlü faktör analizi tekniği kullanılmış ve ankete açıklayıcı faktör analizi metodu uygulanmıştır. Uygulanan test sonunda Kaiser-Meyer-Olkin test değeri .91 olarak tespit edilmiştir. Barlett's test sphericity sonucu ise 1431 ($p < .00005$) olarak belirlenmiştir.

Maddelerin kaç faktör altında toplandıklarını ve madde yüklerinin uygunluklarını belirleyebilmek için açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına bakılmıştır ve öz değeri 1 den büyük olan 19 faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu 19

faktörün toplam varyansın % 62'sini açıkladığı görülmüştür. Maddelerle ilgili olarak tanımlanan 19 faktörün ortak varyans değerleri: 16.151, 4.868, 3.638, 2.948, 2.586, 2.090, 1.829, 1.678, 1.479, 1.379, 1.295, 1.268, 1.225, 1.187, 1.161, 1.126, 1.088, 1.045, 1.025 olmuştur.

Scree teste 7 faktör önerilerek yapılan çözümlemede açıklanan toplam varyansın %43.177 olduğu görülmüş ve varyans değerleri de %20.445, %6.162, %4.405, %3.732, %3.273, %2.646, %2.315 olarak belirlenmiştir.

Döndürülmüş faktör yüklerine bakılarak yapılan sadeleştirmede, ilk olarak madde yükleri .40'ın altında olan maddeler elenmiş ve bu şekilde ankette bulunan madde yükleri kavramsal değerlere uygun olmayan 25 madde anketten çıkartılmıştır. Kavramsal uygunluğu gözlenen 54 maddenin ankette yer almasına karar verilmiştir. 54 madde üzerinde yapılan faktör analizinde varimax rotasyon uygulanmış ve rotasyon sonrası öz değerler 12.242, 4.371, 3.274, 2.549, 2.130, 1.634, 1.578 olarak gözlenmiştir. Faktörlerin açıklanabilirliği ise %51.440, varyansların yüzdelerik değerleri %22.670, %8.095, %6.063, %4.720, %3.945, %3.026, %2.922 olarak gözlenmiştir.

Tablo 1. İş Doyumuna İlişkin Döndürülmüş Faktör Yükleri Matrisi

Değişkenler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6	Faktör 7	Toplam
ID19	.742							
ID15	.723							
ID18	.718							
ID20	.717							
ID16	.682							
ID24	.670							
ID23	.659							
ID17	.646							
ID25	.633							
ID13	.617							
ID21	.617							
ID11	.613							
ID14	.583							
ID9	.553							
ID10	.507							
ID12	.483							
ID32	.427							
ID35	.413							
ID57		.761						
ID62		.757						
ID56		.692						
ID64		.612						
ID58		.561						
ID52		.551						
ID69		.535						
ID61		.512						
ID65		.512						

ID6			.790					
ID7			.778					
ID2			.724					
ID8			.717					
ID3			.712					
ID4			.671					
ID5			.650					
ID78				.831				
ID77				.816				
ID76				.791				
ID75				.696				
ID79				.671				
ID73				.574				
ID47					.734			
ID46					.718			
ID70					.557			
ID38					.471			
ID41					.454			
ID31					.436			
ID68						.644		
ID66						.596		
ID67						.558		
ID63						.488		
ID54							.757	
ID51							.709	
ID48							.553	
ID42							.470	
Alfa Katsayısı	.92	.85	.86	.85	.70	.61	.59	.94

Tablo 1’de verilen faktör analizi ve faktör döndürme sonrasında elde edilen iş doyumunu anketi 54 maddeden oluşmuştur. Bu maddeler 7 faktör altında toplanmıştır. Faktörlere maddelerin içerikleri dikkate alınarak isim verilmeye çalışılmıştır. Maddelerin faktörlere göre dağılımı şöyledir; 18 madde yönetim(faktör 1), 9 madde öğrenci ve öğretmen yeterlikleri (faktör 2), 7 madde ücret ve sosyal olanaklar (faktör 3), 6 madde iş ve niteliği (faktör 4), 6 madde çalışma koşulları (faktör 5), 4 madde iş sorumluluğu ve iş yoğunluğu (faktör 6), 4 madde yetiştirme ve geliştirme olanakları (faktör 7). Faktörler ve içerdikleri maddeler şu şekildedir:

Faktör 1 (Yönetim); Yöneticilerin öğretmenlere, öğrencilerle ilgili konularda yardımcı olma düzeyleri. Yöneticilerin demokratik yönetim uygulamalarına yakınlık dereceleri. Yöneticilerin öğretmenlerin özel sorunlarına(hastalık, zorunlu izin.....vb.) anlayış göstermeleri. Öğretmenlik mesleğinin öneminin yöneticiler tarafından anlaşılması. Yöneticilerin öğretmenlere olan güvenleri. Yöneticilerin öğretmenlere eşit davranmaları. Okul müdürünün teşvik edici olması. Yönetimin tutarlılığı. Yöneticilerin öğretmenlerin görevlerine ilişkin sorunlarına gereken ilgiyi göstermeleri. Yöneticilerin öğretmenleri görevlendirme davranışlarının tutarlılığı. Yöneticilerin çevrenin

eğilimleri ve beklentileri hakkında öğretmenleri bilgilendirmesi. Yöneticilerle iletişim düzeyi, Yöneticilerin disiplin konusunda davranışlarının düzeyi. Yöneticilerin yeterliliği, Yöneticilerin üst yönetim tarafından alınan kararları uygulamadaki yeterlilikleri. Yöneticilerin seçiminde liyakata verilen önemin düzeyi. Denetimin baskı ve cezalandırma aracı olarak kullanılması.

Faktör 2 (Öğrenci ve Öğretmen Yeterlikleri); Okutulacak derslere ilişkin ders kitaplarının saptanmasında öğretmenlerin görüşlerinin alınması. Öğrencilerin derslere devam etmeleri. Öğretmenlerin görev ve sorumluluk anlayışlarının yeterliliği. Öğrencilerin derse hazırlıklı gelmeleri. Öğretmenlerin öğrencileri tanımak için çaba sarf etmeleri. Öğrencilerin verilen sorumluluğu yerine getirmeleri. Öğrencilerin geleceğe yönelik hedeflerinin olduğuna dair inancınız. Yöneticilerin öğretmenlerin görevlerine ilişkin sorunlarına gereken ilgiyi göstermeleri. Öğretmenlerin sorumluluklarını yerine getirmek için sahip oldukları yetkilerin yeterliliği.

Faktör 3 (Ücret ve Sosyal Olanaklar); Aldığınız maaşın eğitim düzeyinizle olan tutarlılığı. Emekli olduğunuz zaman alacağınız maaşın yeterliliği. Maaşınızın iş yükünüze uygunluğu. Emekli ikramiyenizin yeterliliği. Aldığınız ücreti benzeri işlerde verilenlerle karşılaştırdığınızda yeterliliği. Sosyal faaliyetler için para ayırma düzeyiniz. Sosyal yardımların yeterliliği.

Faktör 4 (İş ve Niteliği); İşinizde yetki ve sorumluluk dengesinin uygunluğuna olan inancınız. İşinize toplum tarafından değer verilme düzeyi. İşinize okul içerisinde değer verilme düzeyi. Girmek zorunda olduğunuz derslerin yanında ek görevlerinizin yoğunluğu. Yaptığınız işin önemine dair inancınız. İşinizin bilgi ve becerilerinizin gelişimine katkı sağlaması.

Faktör 5 (Çalışma Koşulları); Öğrencileri derse motive etme düzeyiniz. Kantin ve yemekhane gibi beslenme olanaklarının yeterliliği. İşinizde ödüllerin yeterliliği. Okulda alınan kararlara katılma düzeyiniz. Eğitim-öğretim ile ilgili mevzuatın güncellenme düzeyi. Denetmenlerin başarıyı ödüllendirmede duyarlı davranmaları.

Faktör 6 (İş Sorumluluğu ve İş Yoğunluğu); İşinizdeki iş güvencesi duygunuzun yeterliliği. İşinizin amacı ile görevsel sorumluluklarınızın uygunluğu. İşinizin aile hayatınıza etkisi. Öğretmenlerin derse zamanında gelmeleri.

Faktör 7 (Yetiştirme ve Geliştirme Olanakları); Öğrencilerin derslere karşı önyargılı olmaları. Öğrencilerin araştırma yapmaya istekli olmaları. Bilimsel yayınları takip etmeniz. Ders dışı etkinliklere zaman ayırma düzeyiniz.

Anketteki maddeler 5’li likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. Öğretmenlerden hiç, az orta, çok, tam seçeneklerinden uygun gördükleri herhangi birini seçmeleri istenmiştir. Ayrıca ankette öğretmenlerin algı ve beklentilerinin ölçülebilmesi amacıyla “Şimdi ne kadar?” “Ne kadar olmalı?” şeklinde iki yanıt bölümü hazırlanmıştır. Anket sorularında “şimdi ne kadar?” (a) sorularına verilen

yanıtların sınıf ve branş öğretmenlerinin algı toplamlarını “ne kadar olmalı?” (b) beklenti toplamlarını yansıttığı kabul edilmiştir. Her iki bölümde de hiç, az, orta, çok, tam seçeneklerine yer verilmiştir. Ankette beklenti düzeyine verilen puanların(b), algı düzeyine verilen puanlardan (a) çıkarılması sonucunda elde edilen ve mutlak değer olarak alınan bu puanın doyuma ulaşmayı bekleyen düzey olduğu kabul edilmiştir.

Maddelerin iş doyumu puanları hesaplanırken 0.00-0.80 çok yüksek, 0.81-1.60 yüksek, 1.61-2.40 orta, 2.41-3.20 düşük, 3.21-4.00 çok düşük değer olarak kabul edilmiştir.

İş stresi ölçeği de literatür taraması sonucunda geliştirilmiştir. Literatür taraması sonunda hazırlanan 109 iş stresi maddesi ölçme ve eğitim yönetimi uzmanlarının görüşlerine sunulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda maddeler tekrar gözden geçirilip değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonunda uygun görülmeyen 28 maddenin elenmesine karar verilmiş ve madde geçerlikleri yüksek görülen 81 madde likert tipi beşli ölçek kullanılarak anket haline getirilmiştir. Hazırlanan anket Antalya merkez ilköğretim okullarında görevli 650 sınıf ve branş öğretmenine uygulanmıştır. Ölçekte kaç faktör olması gerektiği ve maddelerden hangilerinin hangi faktörlerle üst düzeyde ilişkili olduklarını belirleyebilmek için çok yönlü faktör analizi tekniği ve açıklayıcı faktör analizi metodu uygulanmıştır. Uygulanan test sonunda Kaiser-Meyer-Olkin test değeri .93 olarak tesit edilmiştir. Barlett's test sphericity sonucu ise 1653 ($p < .00005$) olarak belirlenmiştir.

Maddelerin kaç faktör altında toplandıklarını ve madde yüklerinin uygunluklarını belirleyebilmek için açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına bakılmıştır. Öz değeri 1 den büyük olan 15 faktör altında toplandığı ve bu 15 faktörün toplam varyansın % 65'ini açıkladığı görülmüştür. Maddelerle ilgili olarak tanımlanan 15 faktörün ortak varyans değerleri: 20.445, 6.666, 5.527, 3.422, 2.499, 2.023, 1.828, 1.794, 1.610, 1.409, 1.333, 1.251, 1.207, 1.103, 1.036 şeklinde belirlenmiştir. Scree teste 7 faktör önerilerek yapılan çözümlemede açıklanan toplam varyansın %52.358 olduğu görülmüştür. Varyans değerleride %25.241, %8.229, %6.823, %4.225, %3.085, %2.497, %2.257 olarak belirlemiştir.

Döndürülmüş faktör yüklerine bakılarak yapılan sadeleştirmede, ilk olarak madde yükleri .40'ın altında olan maddeler elenmiş ve bu şekilde ankette bulunan madde yükleri kavramsal değerlere uygun olmayan 24 madde anketten çıkartılmıştır. Kavramsal uygunluğu gözlenen 57 maddenin ankette yer almasına karar verilmiştir. 57 madde üzerinde yapılan faktör analizinde varimax rotasyon tekniği uygulanmış ve rotasyon sonrası öz değerleri:16.101, 5.846, 4.951, 2.940, 1.987, 1.760, 1.583 olarak tespit edilmiştir. Faktörlerin açıklanabilirliği ise %60.636, varyansların yüzdelik değerleri %27.761, %10.080, %8.537, %5.068, %3.426, %3.035, %2.730 olarak gözlenmiştir.

Tablo 2. İş Stresine İlişkin Döndürülmüş Faktör Yükleri Matrisi

Değişkenler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6	Faktör 7	Toplam
STR6	.860							
STR8	.854							
STR7	.846							
STR3	.826							
STR2	.819							
STR5	.813							
STR4	.800							
STR1	.774							
STR12	.531							
STR75		.825						
STR74		.785						
STR73		.740						
STR71		.726						
STR79		.715						
STR80		.711						
STR81		.700						
STR72		.692						
STR76		.657						
STR77		.557						
STR78		.510						
STR68		.465						
STR15			.703					
STR16			.676					
STR13			.660					
STR14			.658					
STR18			.644					
STR20			.606					
STR11			.604					
STR24			.593					
STR21			.580					
STR10			.543					
STR17			.535					
STR25			.535					
STR52				.845				
STR51				.821				
STR50				.812				
STR53				.777				
STR49				.685				
STR48				.602				
STR45				.541				
STR58				.517				
STR57				.478				
STR29					.754			
STR28					.726			
STR30					.696			
STR31					.645			
STR36					.638			
STR35					.582			
STR26					.570			

STR41						.721		
STR42						.712		
STR43						.685		
STR40						.610		
STR38						.562		
STR64							.801	
STR63							.800	
STR65							.771	
STR66							.608	
Alfa Katsayı	.94	.91	.89	.87	.89	.81	.82	.96

Tablo 2’de verilen faktör analizi ve faktör döndürme sonrasında elde edilen iş stresi anketi 57 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler 7 faktör altında toplanmıştır. Maddelerin faktörlere göre dağılımı şöyledir: 8 madde ücret ve sosyal olanaklar(faktör 1), 12 madde (faktör 2) iş ve niteliği, 12 madde yönetim (faktör 3), 9 madde öğrenci nitelikleri (faktör 4), 7 madde denetim (faktör 5), 5 madde iş sorumluluğu ve yoğunluğu (faktör 6), 4 madde öğretmen yeterlikleri (faktör 7). Faktörler ve içerdikleri maddeler şu şekildedir:

Faktör 1 (Ücret ve Sosyal Olanaklar); Aldığınız maaşın eğitim düzeyinizle olan tutarsızlığı. Emekli ikramiyenizi yeterli bulmamanız. Emekli olduğunuz zaman alacağınız maaşı yeterli bulmamanız. Aldığınız ücreti benzeri işlerde verilenlerle karşılaştırdığımızda düşük olması. Maaşınızın iş yükünüze göre az olması. Sosyal yardımların yetersizliği. Sosyal faaliyetler için para ayıramamanız. Maaşınızın yetersiz olması.

Faktör 2 (İş ve Niteliği); İşinizin yaratıcılığınızı ortaya çıkarmaya olanak sağlamaması. İşinizin bilgi ve becerilerinizin gelişimine katkı sağlamaması. İş yükünüzün fazla olması. İşinizde ödüllerin yetersizliği. İşinizde yetki ve sorumluluk dengesinin olmayışı. Yaptığınız işin önemine dair inancınızın zayıf olması. İşinizin monoton olması. İşinizin yeteneklerinize uygun olmaması. Girmek zorunda olduğunuz derslerin yanında ek görevlerinizin yoğunluğu. İşinize kurum içerisinde değer verilmemesi. İşinize toplum tarafından değer verilmemesi. İşinizin amacı ile taşıdığınız sorumlulukların farklı olması.

Faktör 3 (Yönetim); Yöneticilerin demokratik yönetim uygulamalarından uzak olması. Yöneticilerin öğretmenlere güvenmemesi. Yöneticilerin öğretmenleri görevlendirme davranışlarının tutarsızlığı. Yöneticilerin disiplin konusunda katı davranmaları. Yöneticilerin öğretmenlerin özel sorunlarına (hastalık, zorunlu izin.....vb.) anlayış göstermemeleri. Öğretmenlik mesleğinin öneminin yöneticiler tarafından anlaşılmaması. Yöneticilerle iletişimsizlik. Yöneticilerin öğretmenlere eşit davranmamaları. Yöneticilerin çevrenin eğilimleri ve beklentileri hakkında öğretmenleri bilgilendirmemesi. Yöneticilerin üst yönetim tarafından alınan kararları uygulamadaki yetersizlikleri. Yönetimde tutarsızlığın olması. Yöneticilerin öğretmenlerin görevlerine ilişkin sorunlarına gereken ilgiyi göstermemeleri.

Faktör 4 (Öğrenci Nitelikleri); Öğrencilerin düzenli çalışma alışkanlıklarının olmaması. Öğretimde başarılı olmamanız. Yeni bilimsel yayınları takip edememeniz. Öğrencilerin araştırma yapmaya isteksiz olmaları. Öğrencileri derse motive etme güçlüğü. Kantin ve yemekhane gibi beslenme olanaklarının yetersizliği. Görev yerinizin isteğiniz dışında sıkça değiştirilmesi. Öğrencilerin derse hazırlıksız gelmeleri. Öğrencilerin derste gürültü yapmaları.

Faktör 5 (Denetim); Denetmenlerin 45 dakika gibi kısa bir sürede bir yılın değerlendirmesini yapmaya çalışması. Denetmenlerin denetimi öğretmene önceden haber vermeden yapmaları. Denetmenlerin eğitim düzeyinin öğretmenlerden düşük ya da eşit olması. Denetmenlerin başarıyı ödüllendirmede duyarsız davranmaları. Çevrenizde çatışmaların fazla olması. Okutulacak derslere ilişkin ders kitaplarının saptanmasında öğretmenlerin görüşlerinin alınmaması. Yöneticilerin eleştiriye açık olmamaları.

Faktör 6 (İş Sorumluluğu ve Yoğunluğu); Mevcut koşullar dikkate alınmaksızın müfredat programını bitirmenin zorunlu olması. Eğitim-öğretim ile ilgili mevzuatın sık sık değiştirilmesi. Ders dışı etkinliklere ayıracak zamanın kalmaması. Bilgilendirilmeleri gereken konulara ilişkin üst makamlardan gelen emir, genelge vb. yazıların öğretmenlere duyurulmama oranı. Okul-çevre iletişimsizliği.

Faktör 7 (Öğretmen Yeterlikleri); Öğretmenlerin görev ve sorumluluk anlayışlarının zayıf olması. Öğretmenlerin öğrencilerin sorunlarıyla ilgilenmemeleri. Öğrencilerin derslere devam etmemeleri. Öğretmenlerin öğrencileri tanımak için çaba sarf etmemeleri.

Anketteki maddeler 5'li likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. Öğretmenlerden hiç, az orta, çok, tam seçeneklerinden uygun gördükleri herhangi birini seçmeleri istenmiştir.

Maddelerin iş stresi puanları hesaplanırken 1.00-1.80 çok düşük, 1.81-2.60 düşük, 2.61-3.40 orta, 3.41-4.20 yüksek, 4.20-5.00 çok yüksek değer olarak kabul edilmiştir.

Ankette toplanan verilerin değişkenlerine göre frekanslarına bakılmıştır. Verilerin çözümünde aritmetik ortalamalara dayalı olarak analizler yapılmıştır. Araştırmada, farkların önemlilik düzeyi olarak .05 alınmıştır. Sosyal Bilimlerde bu araştırmadaki anket biçimi ve çözümleme yöntemleri yaygın olarak kullanılmaktadır (Karasar, 1982, 235-240).

Sınıf ve branş öğretmenlerinin doyum ve stres puanları bu yöntemle hesaplanmış ve aritmetik ortalamaları alınarak toplam iş doyumunu ve iş stresi puanları ile iş doyumunu ve iş stresi etkenlerine ve kişilik değişkenlerine ait iş doyumunu ve iş stresi puanları bulunmuştur. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş stresleri arasında ve iş doyumunu ve iş stresi ile cinsiyet, yaş, hizmet süresi ve

öğrenim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının belirlenmesi amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde ilköğretim okulu öğretmenlerin ilk olarak iş doyumu düzeyleri, sonra iş stresi düzeyleri faktörlere göre ayrıntılı olarak verilmiş, son kısımda ise ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile iş stresi düzeyleri ve iş doyumu düzeyleri ile cinsiyet, yaş, hizmet süresi, öğrenim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını gösteren regresyon analizi sonuçları verilmiş ve yorumlanmıştır.

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi

İlköğretim okulu öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalara ilişkin sonuçlar Tablo 3’de iş doyumu faktörlerine göre ayrıntılı bir biçimde verilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin Faktörlere Göre İş Doyumu Düzeyleri

İş Doyumu Faktörleri	N	\bar{X}	SS	SH
Yönetim	650	1,5608	,66887	,02624
Öğrenci ve Öğretmen Yeterlikleri	650	1,7899	,65807	,02581
Ücret ve Sosyal Olanaklar	650	2,1716	,72333	,02837
İş ve Niteliği	650	,9989	,64136	,02516
Çalışma Koşulları	650	1,6103	,65506	,02569
İş Sorumluluğu ve İş Yoğunluğu	650	1,1473	,57534	,02257
Yetiştirme ve Geliştirme Olanakları	650	1,0465	,63753	,02501

İş doyumu ortalamalarına göre, öğretmenler “yönetim”, “iş ve niteliği”, “iş sorumluluğu ve yoğunluğu”, “yetiştirme ve geliştirme olanakları” faktörlerinde “yüksek” doyum yaşadıklarını belirtmişlerdir. En düşük iş doyumu ise, “ücret ve sosyal olanaklar” faktöründe yaşadıklarını belirtmişlerdir. “Öğrenci ve öğretmen yeterlikleri” ve “çalışma koşulları” faktörlerinde ise öğretmenlerin iş doyumu “orta” düzeyde bulunmuştur.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile ilgili bulgular genel olarak öğretmenlerin yaptıkları işten memnun oldukları; ancak yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücreti düşük buldukları şeklinde yorumlanabilir. Bunun bir sonucu olarak var olan bilgiyi aktarmak ve bilgi üretmek gibi zor bir görevi üstlenen öğretmenlerin alt düzey ihtiyaçlarının yeterli düzeyde karşılanamıyor olmasının öğretmenlerin iş doyumlarını olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Stresi Düzeyi

İlköğretim okulu öğretmenlerin iş stresi düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalara ilişkin sonuçlar Tablo 3’de iş stresi faktörlerine göre ayrıntılı bir biçimde verilmiştir.

Tablo 4: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Stresi Düzeyi

İş Stresi Faktörleri	N	\bar{X}	SS	SH
Ücret ve Sosyal Olanaklar	650	3,3885	,93740	,03677
İş ve Niteliği	650	2,5483	,83418	,03272
Yönetim	650	3,0922	,65296	,02561
Öğrenci Nitelikleri	650	2,9185	,73967	,02901
Denetim	650	3,3587	,83966	,03293
İş Sorumluluğu ve Yoğunluğu	650	3,0935	,78702	,03087
Öğretmen Yeterlikleri	650	2,7604	,85178	,03341

Stres ortalamalarına göre, öğretmenlerin “ücret ve sosyal olanaklar”, “yönetim”, “öğrenci nitelikleri”, “denetim”, “iş sorumluluğu ve yoğunluğu”, “öğretmen nitelikleri”, faktörlerinde iş stresi “orta” düzeyde, “iş ve niteliği” faktöründe ise “düşük” düzeyde bulunmuştur. Stres ortalamaları incelendiğinde en yüksek stresin ücret ve sosyal olanaklar faktöründe, en düşük stresin ise iş ve niteliği faktöründe olduğu görülmektedir.

Tablo 3’deki öğretmenlerin iş doyumları ortalamalarıyla Tablo 4’deki iş stresi ortalamalarının sonuçları karşılaştırıldığında sonuçların birbiriyle ilişkili oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğu “ücret” faktöründe iş stresleri yüksek, iş doyumlarının yüksek olduğu “iş ve niteliği” faktöründe ise iş streslerinin düşük olduğu görülmektedir. Bu bulgulara dayanarak iş doyum ve iş stresi arasında ters bir ilişkinin olduğu söylenilebilir.

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri, İş Stresi Düzeyleri ve Kişisel Değişkenler Arasındaki İlişki

Tablo 5’de İlköğretim Okulu öğretmenlerinin iş doyum ve iş stresleri ve iş doyum ve öğretmenlerin kişisel özellikleri (görev yeri, yaş, cinsiyet, hizmet süresi, öğrenim durumu) arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının belirlenmesi amacıyla regresyon analizi yapılan regresyon analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 5: İş doyum ile İş stresi, İş Stresi Faktörleri ve İş Stresi Değişkenleri Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmek için Yapılan Regresyon Analizi

Değişken	B	SH	β	t	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	.683	.148	-	4.617	.000	-	-
Görev Yeri	-.005	.035	-.006	-.146	.884	.021	-.006

Yaş	.001	.042	.002	.032	.974	-.068	-.006
Cinsiyet	-.028	.033	-.032	-.872	.383	-.059	-.035
Hizmet Süresi	-.025	.026	-.075	-.997	.319	-.104	-.039
Öğrenim Durumu	.004	.011	.020	.411	.681	.096	.016
İş Stresi Faktör 1	-.011	.028	-.023	-.395	.693	.224	-.016
İş Stresi Faktör 3	.069	.041	.120	1.701	.089	.327	.067
İş Stres Faktör 4	-.050	.044	-.079	-1.137	.256	.212	-.045
İş Stresi Faktör 5	.057	.039	.086	1.478	.140	.309	.058
İş Stres Faktör 6	.018	.024	-.036	-.780	.436	.194	-.031
İş Stres Faktör 7	.073	.041	.125	1.760	.079	.307	.070
İş Stresi	.192	.148	.228	1.298	.195	.384	.051
R= 0.417	R ² = 0.174		F= 11.153		p= .000		

Regresyon analizi sonuçlarına göre stres ile iş doyumunda pozitif yüksek düzeyde ($r = .384$) bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde pozitif düşük düzeyde ($r = .051$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Maddelerin iş doyumunda puanları hesaplanırken 0.00-0.80 çok yüksek, 0.81-1.60 yüksek, 1.61-2.40 orta, 2.41-3.20 düşük, 3.21-4.00 çok düşük değer olarak kabul edilmiştir. Maddelerin iş stresi puanları hesaplanırken 1.00-1.80 çok düşük, 1.81-2.60 düşük, 2.61-3.40 orta, 3.41-4.20 yüksek, 4.20-5.00 çok yüksek değer olarak kabul edilmiştir.

Yukarıda maddelerin iş doyumunda ve iş stresi puanları arasında ters bir ilişkinin olduğu görülmektedir. İş doyumunda puanının yüksek olması iş doyumunun düşük olduğunu, iş doyumunda puanının düşük olması iş doyumunun yüksek olduğunu anlatmaktadır. İş stresinde ise bunun tersi bir durum söz konusudur. İş stresi puanının yüksek olması iş stresinin yüksek olduğunu, iş stresi puanının düşük olması iş stresinin düşük olduğunu anlatmaktadır. Bu da iş doyumunda düştükçe stresin arttığını, iş doyumunda yükseldikçe stresin azaldığını göstermektedir. Bu bulgulardan da iş doyumunda ve iş stresi arasında anlamlı ters bir ilişkinin olduğunu söyleyebiliriz.

Görev yeri ile iş doyumunda pozitif düşük düzeyde ($r = .021$) bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde negatif düşük düzeyde ($r = -.006$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Yaş ile iş doyumunda negatif düşük düzeyde ($r = -.068$) bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde negatif düşük düzeyde ($r = -.006$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Cinsiyet ile iş doyumunda negatif düşük düzeyde ($r = -.059$) bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde negatif düşük düzeyde ($r = -.035$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Hizmet süresi ile iş doyumunda negatif orta düzeyde ($r = -.104$) bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde negatif düşük düzeyde ($r =$

-.039) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Öğrenim durumu ile iş doyumunu arasında pozitif düşük düzeyde($r=.096$)bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde pozitif düşük düzeyde($r=.016$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Stres Faktör 1 (Ücret ve Sosyal Olanaklar) ile iş doyumunu arasında pozitif orta düzeyde($r=.224$)bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde negatif düşük düzeyde($r= -.016$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Stres Faktör 2 (İş ve Niteliği) ile iş doyumunu arasında herhangi bir ilişki görülmemektedir.

Stres Faktör 3 (Yönetim) ile iş doyumunu arasında pozitif yüksek düzeyde($r=.327$)bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde pozitif düşük düzeyde($r= .067$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Stres Faktör 4 (Fiziki Koşullar ve Öğrenci Nitelikleri) ile iş doyumunu arasında pozitif orta düzeyde($r=.212$)bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde negatif düşük düzeyde($r= -.045$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Stres Faktör 5 (Yükselme, Yetiştirme ve Geliştirme Olanakları) ile iş doyumunu arasında pozitif yüksek düzeyde($r=.309$)bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde pozitif düşük düzeyde($r= .058$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Stres Faktör 6 (Çalışma Koşulları) ile iş doyumunu arasında pozitif orta düzeyde($r=.194$)bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde negatif düşük düzeyde($r= -.031$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Stres Faktör 7 (Öğretmen Yeterlikleri) ile iş doyumunu arasında pozitif yüksek düzeyde($r=.307$)bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde pozitif düşük düzeyde($r= -.070$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenler yönetim, iş ve niteliği, iş sorumluluğu ve yoğunluğu, yetiştirme ve geliştirme olanakları faktörlerinde yüksek doyum yaşamaktadırlar. En düşük iş doyumunu ise, öğretmenler tarafından ücret ve sosyal olanaklar faktöründe yaşamaktadır. Öğrenci ve öğretmen yeterlikleri ve çalışma koşulları faktörlerinde ise öğretmenlerin iş doyumunu orta düzeydedir. Bu bulgular Günbayı (1999)'nın "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu" adlı araştırmasındaki öğretmenlerin en çok doyum sağladıkları alan çok yüksek derecede bir doyum düzeyi ile yönetim ve denetim biçimi boyutu ve en az doyum elde edilen alan düşük derecede bir doyum düzeyi ile ödentiler olduğu bulgusuyla tutarlılık göstermektedir. Ayrıca öğretmenlerin araştırmada en düşük iş doyumunu ücret ve sosyal olanaklar faktöründe yaşadığı bulgusu, İncir'in (1990) "Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme" adlı araştırmasında en önemli gereksinimin

ücret olduğu ve tüm iş görenlerin yeterli ve adil ücret sisteminin örgütlerde var olmasını istediği bulgusuyla da tutarlılık göstermektedir.

Öğretmenlerin stres düzeyleri ile ilgili araştırma sonuçlarına baktığımızda ise, öğretmenlerin ücret ve sosyal olanaklar, yönetim, öğrenci nitelikleri, denetim, iş sorumluluğu ve yoğunluğu, öğretmen nitelikleri faktörlerinde orta düzeyde iş stresi, iş ve niteliği faktöründe ise düşük düzeyde stres yaşadığı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin yaşadığı en yüksek stres ücret ve sosyal olanaklar faktöründe, en düşük stres ise iş ve niteliği faktöründedir. Bu bulgular Akpınar (2008)'in "Eğitim Sürecinde Öğretmenlerde Strese Yol Açan Nedenlere Yönelik Öğretmen Görüşleri" adlı çalışmada öğretmenlerin, öğrencilerin düşük motivasyonları, öğretmen-öğrenci iletişim sorunları, zaman baskısı ile disiplin sorunlarını öğretmen stresinde orta derecede etkili buldukları ve ayrıca düşük ücret ve sosyal statü, zayıf çalışma koşulları, fazla iş yükü, terfi olanağının az olması ile yönetsel sorunlar ve eğitimde yaşanan değişimler de öğretmen tarafından orta derecede stres kaynağı olarak algılandığı bulgularıyla da tutarlılık göstermektedir.

Araştırmada iş doyumunu ve iş stresi arasında anlamlı ters bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. İş doyumunu düştükçe iş stresinin artmakta, iş doyumunu arttıkça iş stresi düşmektedir. Bu bulgular alanyazında yapılan araştırmalarla da tutarlılık göstermektedir. Herman ve Dunham, Hulin (1975) 'nin "Örgütsel Yapı, Demografik Özellikler ve İşgören Tepkileri" adlı çalışmada örgütsel yapı özelliklerinin işgörenlerin tepkileri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ve kişisel değişkenlerden daha fazla işgörenleri etkilediğini ortaya koymuştur. Özetle, örgütsel yapının getirdiği özelliklerin kişisel değişkenlerden daha fazla işgörenlerin davranışları ve performansı üzerine etkisi olduğu söylenebilir. Bu araştırmanın bulgularıyla tutarlı bir şekilde Cynthia (1986) "Yüksek Stresli Meslekler, İş Doyumu, Stres ve Profesyonellerin Eşlerinin Refahı" adlı çalışmada stres kaynaklarıyla doyum kaynakları arasında negatif bir ilişkinin olup olmadığını araştırmıştır. Sonuçta, ve mesleki istek ve taleplerin kişinin işi üzerinde negatif bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Brewer ve MacMahan Landers (2003) ise "Endüstriyel Eğiticiler ve Teknik Öğretmenlerde İş Doyumu ve İş Stresi Arasındaki İlişki" adlı çalışmada stresle iş doyumunu arasında ters bir ilişkinin olduğunu, örgüt tarafından sağlanan desteğin iş ve niteliğinden kaynaklanan stres yapıcılarıdan daha fazla iş doyumunu üzerinde etkisinin olduğunu ve stres yapıcıların yoğunluğundan ziyade sık sık tekrarlamasının katılımcıların iş doyumunu üzerine etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak aşağıdaki öneriler ileri sürülebilir:

1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin çalıştıkları ortamdaki fiziki koşullar iyileştirilmelidir.
2. Öğretmenlik mesleğinin toplum tarafından bilinen değerinin yükseltilmesi için öğretmenlerin bilgi düzeyleri artırılmalıdır. Bunun için hizmet içi

kurslar verilmelidir. Stresin azaltılması ve stres yönetimi konusunda hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir.

3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin maaşları arttırılmalıdır.

4. Gelecek neslin daha iyi eğitimciler elinde yetişmelerinin sağlanması için araştırma bulgularında ortaya çıkan stres yaratıcı etkenlerin ortadan kaldırılması ve öğretmenlerin iş doyumlarının yükseltilmesi için çalışmalar yapılmalıdır.

5. Öğretmenlerin denetim ile ilgili streslerinin giderilmesi için öz denetimlerini geliştirici eğitimlerden geçirilmeleri ve meslek etiğine dikkat etmeleri sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- ABEL M.H. ve SEWELL J. (1999). "Stress and Burnout in Rural And Urban Secondary School Teachers", *Journal of Educational Research*, Vol. 92, 287-293.
- AKPINAR, B. (2008). "Eğitim Sürecinde Öğretmenlerde Strese Yol Açan Nedenlere Yönelik Öğretmen Görüşleri", *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16, 2, 359-366.
- ARMSTRONG, M. (1983). *Personel Management Practice*, Fourth Edition, London: Kogan Page Limited.
- AYDIN, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*, Ankara: Pegem Akademi.
- AYDIN, M. (1988). *Eğitim Yönetimi*, Ankara: Hatipoğlu Yayınevi 2. Baskı
- BALCI, A. (2000). *Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayınları, Ankara.
- BREWER, J. ve MCMAHAN-LANDERS, J. (2003). "The Relationship Between Job Satisfaction Among Industrial And Technical Teacher Educators", *Journal of Career and Technical Education*, Vol. 20, No. 1, 37-50.
- COX, T. ve BROCKLEY, T. (1984). "The Experience and Effects of Stress in Teachers", *British Educational Research Journal*, Vol. 10, 83-87.
- CYNTHIA, M. P. (1986). "High Stress Professions Satisfaction: Stress and Well-Being of Spouses of Professionals", *Human Relations*, Vol. 39. No:12, 1141-1154..
- ÇETİNKANAT, C., (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- DAVIS, K. (1982). *İşletmelerde İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*, (Çev. Kemal Tosun ve Diğerleri), İstanbul: İstanbul Matbaası.
- FARBER, B. A. (1984), "Stress and Burnout İn Suburban Teachers", *The Journal of Educational Research*, 77, 325-331.
- FEITLER, F. C. ve TOKAR, E. (1982), "Getting A Handle On Teacher Stress: How Bad Is The Problem?", *Educational Leadership*, 39, 456-458.
- HELLRIGEL, D., SLOCUM, J. W., Jr. ve WOODMAN, R.W. (1995). *Organizational Behavior*, Seventh Edition. New York: West Publishing Company.
- GÜNBAĞI, İ. (1999). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, S.B.E., Ankara.
- GÜNBAĞI İ. (2008). "Vocational High School Teachers' Perceptions on Job Stress Factors in Turkey", *International Journal of Vocational Education and Training*, 16, 1, 7-23.
- HERMAN, J. B., DUNHAM, R.B., ve HULİN, C. L. (1975). "Organizational Structure, Demographic. Characteristics and Employee Responses", *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 206-232.
- İNCİR, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları: 401, Ankara: Yeniçağ Basın-Yayın Sanayi.
- JAX, S.M., BEEHR, T.A., ve ROBERTS, C. K. (1992), "The Meaning of Occupational Stress Items to Survey Respondents", *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 623-628.

- KARASAR, N. (1982). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*, Ankara: Matbař Matbaacılık.
- KYRIACOU, C. and SUTCLIFFE, J. (1978), "Teacher Stress: Prevalence, Sources And Symptoms", *British Journal of Educational Psychology*, 48, 159-67.
- LOCKE, E. A. (1976). *The Nature And Causes Of Job Satisfaction*, in M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (1297-1349).
- LUTHANS, F. (1992). *Organizational Behavior*, New York: Mc Graw-Hill. Inc.
- SASSE, G. R. (1981). *Person To Person. Third Revised Edition*, Texas: Bennett Publishing Company.