

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN YAŞ, CİNSİYET VE MESLEKİ KIDEMLERİNE GÖRE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ (MUĞLA İLİ ÖRNEĞİ)

Şendil CAN*

ÖZET

Bu çalışma, 2005-2006 eğitim-öğretim yılında Muğla il merkezinde görev yapmakta olan Sınıf Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile yaş, cinsiyet ve mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Bu bağlamda, bütün mesleklerde ve işlerde olduğu gibi Sınıf Öğretmenliğinde de başarıya ve verimliliğe etki eden en önemli faktörlerden birisi öğretmenin yaptığı işten aldığı doyum ve mutluluktur.

Sınıf Öğretmenleri branşları gereği yaşamlarının büyük bir kısmını okulda ve okulun bulunduğu çevrede geçirirler. Yani eğitim-öğretim ortamları çalıştıkları okul ve o çevredir. Buna bağlı olarak da Sınıf Öğretmenlerinin iş yaşamında yaptığı işten doyum sağlaması birçok değişkene bağlıdır. Dolayısıyla yaş, cinsiyet ve mesleki kıdem gibi değişkenlerin Sınıf Öğretmenlerinin iş doyumlarında değişiklik göstermesinde önemli bir rol oynadığını söylemek mümkündür.

Bu çalışmada betimsel araştırma yöntemi kullanılmış olup, "Minnesota İş Doyum Ölçeği" uygulanmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesi ise yüzde, frekans ve χ^2 testi ile yapılmıştır.

Araştırmanın sonucunda ise, Muğla İl merkezinde görev yapan Sınıf Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile yaş, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak Sınıf Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri normal ve yüksek iş doyumları arasında değişiklik göstermekte olup, düşük iş doyumunda hiçbir Sınıf Öğretmeni bulunmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Sınıf Öğretmeni, Yaş, Cinsiyet, Mesleki Kıdem

Determination Of Job Satisfaction Levels Of Classroom Teachers According To Age And Gender And Seniority (Muğla Province Example)

Summary

This research was conducted in order to determine whether there is a meaningful correlation between the job satisfaction levels and age, gender and seniority of the classroom teachers who have been employed in Muğla province in 2005-2006 educational term.

* Muğla Üniversitesi Eğitim Fakültesi

In this expect, one of the most important factors that affect success and productivity of classroom teachers as well as all other proficiencies is the satisfaction and happiness that they obtain from job.

The classroom teachers, as required by their jobs, spend their lives in school and or at places around school. That is, their education and training medium are schools and surroundings of these schools.

Therefore, for the classroom teachers, getting satisfaction from job depends upon many factors. It can be suggested that factors such as age, gender and experience play an important role in variance in job satisfaction gained by classroom teachers.

In this research, description research method was used and "Minnesota job satisfaction scale" was applied. The data obtained was evaluated by using percent, frequency and χ^2 tests.

In the light of this of this study, there was no a significant correlation between the job satisfaction levels and age, gender and seniority of the classroom teachers who are employed in Muğla province.

In addition, job satisfaction levels of the classroom teachers ranged from high to medium, but no low job satisfaction was found.

Key words: Job Satisfaction, Classroom Teacher, Age, Gender, Seniority in Job.

GİRİŞ

Eğitim, önceden belirlenen hedefler doğrultusunda kişiye yeni davranışlar kazandırma, kişiyi geleceğe yönelik olarak yetiştirme ve geliştirme işidir. Eğitim-öğretimin en temel malzemesi insandır. Eğitim-öğretim insana özgü ve insana yönelik bir etkinliktir. İnsan gerek biyolojik, gerekse psikolojik yapısı gereği eğitim-öğretime ve öğrenmeye muhtaç bir varlıktır.

Eğitim; kavramı hem bilimsel hem de aktüel yanı ile oldukça ilgi çekicidir. Temel bir sosyal kurum olduğu kadar aynı zamanda öğretim kurumlarında uygulanan bir teknik, öğretim faaliyetlerinin tümü, tahsil, terbiye ve yetiştirme gibi manaları ihtiva eder. Eğitim denilince akla gelen ilk şey insandır (Rohlen, 1987).

Eğitim, insanoğlunun var olduğu günden beri söz konusudur. Eğitim insanla birlikte başlayan uzun tarih geçmişi eğitim ve eğitimciyle ilgili çok farklı yaklaşımları da beraberinde getirmektedir.

Eğitim, bir toplumun sahip olduğu insanı yeniden yaratarak, geleceğini kontrol etme girişimi olarak tanımlanabilir (Aydın, 1994).

Eğitim iş görenleri arasında en önemli ve verimli görevi yerine getirenler öğretmenlerdir. Eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde her öge ayrı bir öneme sahiptir. Ancak öğretmen eğitim ortamlarını düzenlemek, eğitime ilişkin öteki ögeleri eş güdümlmek, uygun öğretim yöntemlerini seçmek, insan ilişkilerini başarılı bir şekilde kurmak ve öğrencileri öğrenmeye güdülemek gibi önemli görevler üstlenmiştir. Bu görevleri nedeniyle öğretmen, eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en stratejik öge olarak kabul edilmektedir (Alıç, 1995).

Öğretmenlik, insan mühendisliğidir. İyi bir öğretmen kendisiyle, dünyayla ve toplumla barışıktır. Öğretmenlerden beklenen roller arasında en önemlisi bilgi yayıcılık rolüdür. Öğretmenin karmaşık ilişkiler bütünü olan toplum içerisinde, kültürel, ekonomik, teknolojik ve eğitim politikasını gerçekleştirmede önemli bir rolü vardır (Güneş, 1996).

Bununla birlikte eğitimin uygulayıcıları ise okullardaki öğretmenlerdir. Okul, eğitim-öğretim amaçlarını yerine getirmek amacıyla kurulan formal bir örgüttür. Bu örgütün ana maddesinin insan oluşu onu diğer örgütlerden ayıran en önemli özelliktir. Okulun amaçlarının, hedeflerinin gerçekleştirebilmesini sağlayacak, yapısını oluşturacak, verimini arttıracak, sürekliliğini devam ettirecek ve insan ilişkilerini düzenleyecek kişiler de öğretmenlerdir. Öğretmenler ise, devamlı bir guruba, bir kitleye hitap etmektedirler (Can ve Pepe, 2003).

Yaşamakta olduğumuz bu yüzyılda tüm gelişmiş ülkelerin eğitim-öğretimi üzerinde Sınıf Öğretmenlerinin önemi çok büyüktür. Sağlıklı ve doğru bir eğitimin temeli onlarla atılmaktadır.

Dolayısıyla Sınıf öğretmenlerinin mesleğinde daha başarılı, daha faydalı, daha verimli ve daha üretken olabilmeleri için; çalıştıkları kurumdan, ortamdaki haz alması, mutluluk duyması, bu ortamı sevmesi, geçici olmamalı daimi olmalıdır. Bu da ancak yapılan işteki iş doyumunu ile mümkündür.

İş doyumunu, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumunu, işin özellikleri ile iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Davis, 1982). İşe karşı duyulan hoşnutluk, iş doyumunu, işe karşı duyulan hoşnutsuzluk ise iş doyumunu gösterir.

İş doyumunu bireysel ya da bir guruba ilişkin olabilir. Sağlık, nasıl genel fiziksel koşulları yansıması nedeniyle önemli ise, aynı şekilde iş doyumunu da genel insan koşullarını yansıması açısından önemlidir. İş doyumunu sağlık gibi dikkat, teşhis ve tedavi gerektirir.

Locke (1976) iş doyumunu, "Bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi" şeklinde tanımlamıştır. İş doyumunu, iş görenlerin önemli olarak gördükleri şeyleri, işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucudur (Luthans, 1995).

İş doyumunu günümüzdeki her meslekte olduğu gibi kutsal öğretmenlik mesleği içerisinde de çok önemli bir yere sahiptir. Ayrıca iş doyumunu eğitim-öğretimin temelini oluşturan, gelecek nesillerimize büyük fedakârlıklar yaparak yön veren Sınıf Öğretmenliği için de çok önemli olmakla birlikte, iş doyumunu etkileyen iki önemli faktör vardır.

1. **İş ile ilgili etmenler.**
 - a. İş ve işin niteliği,
 - b. Yönetim ve değerlendirme,
 - c. Ücret ve yan ödemeler,
 - d. Yükselme ve gelişme imkanları,
 - e. Çalışma şartları,
 - f. Kişiler arası ilişkiler,
 - g. Örgütsel ortam ve sosyal konum.
2. **Bireysel etkenler**

- a. Yaş,
- b. Cinsiyet,
- c. Zeka,
- d. Kıdem,
- e. Eğitim düzeyi,
- f. Kişilik.

Bu bağlamda yapılan bu çalışmada, iş doyumunu etkileyen ana faktörlerden “Bireysel etkenler” ’i içeren kısmı değerlendirmeye alınmıştır. Bu da “Minnesota İş Doyum Ölçeği”ndeki 20 temel soruya verilen cevaplardan alınan sonuçlardan elde edilen veriler sonucunda gerçekleştirilmiştir.

Buna bağlı olarak bireysel etkenleri araştırmamıza ve konuya açıklık getirmesi açısından kısaca ele alacak olursak, araştırmamızın öneminin anlaşılmasında daha yararlı olacaktır. Şöyle ki;

a) Yaş :

İnsan hayatında yaşın önemi çok büyüktür. Bireyin karşılıklı iletişiminde, kendini ifade edebilmede, öğrenmede, öğretmede yaşın rolü göz ardı edilemez. Bazı mesleklerde yaş çok etkili olmakla birlikte, bazı yaşlardan önce ve sonra meslek icra edilememektedir. Ama öğretmenlik mesleği için bu durum söz konusu değildir.

Hulin ve Smith’in araştırmaları, yaş ile doyum arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermiştir. Gilmer’in belirttiğine göre ise, yaşın bir doyum etkeni olduğu saptanmıştır. Genelde iş doyumunu genç işçiler arasında daha yüksek olmakta, ancak birkaç yıl içinde azalma eğilimi göstermekte, sonra da orta yaşlarda kıdemle birlikte artış göstermektedir (Tahta, 1995).

Yaş değişkeninin iş doyumuna etkisi konusundaki araştırma bulguları tutarlı görünmektedir. Ancak bu değişkenin kıdemle ortaklaşa iş doyumunu etkilediği ileri sürülebilir (Tahta, 1995).

b) Cinsiyet :

Öğretmenlik mesleği içerisinde hem bayanların hem de erkeklerin mesleklerini başarıyla yaptıklarını söylemek mümkündür.

Bu bağlamda yapılan çalışmaların araştırma bulguları, cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olduğunu göstermesine karşın, hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsız görünmektedir. ABD’ de iş gücünde çalışan kadınlar üzerinde yapılan araştırmalarda kadınların düşük statüde çalıştıkları ve daha az kazandıkları ve iş doyumlarının da düşük olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca araştırmalar, kadınların doyumunu, iş dışında başka faktörlerde (annelik, ev kadınlığı gibi) bulduklarını göstermektedir (Tahta, 1995).

c) Zeka :

İnsanoğlunda bireyden bireye göre farklılıklar göstermektedir. Zeka bir değişken olarak etkili kabul edilmesine rağmen yalnız başına doyumunun niteliğini belirlediği söylenemez. Fakat zeka ile yapılan işin nitelikleri arasında mutlaka bir korelasyon

bulunması gerektiğini söyleyebiliriz. Günümüzde bir çok iş ve meslek çeşitleri için belli ve yeterli bir zeka düzeyinin gerekli olduğu ve de bu düzeyin iyi bir şekilde ayarlanmaması sonucunda ise iş doyumsuzluğunun görüldüğü belirtilmiştir.

d) Mesleki Kıdem:

Çalışanların buldukları kurumlarda değer görmesinde, saygınlık kazanmasında ve statü almasında son derece büyük öneme sahiptir. Ancak başarıyı yakalamada, verimi arttırmada, iş doyumunu sağlamada tek başına da yeterli olmadığını söylemek olasıdır.

Dolayısıyla yapılan bir çok araştırmada kıdem ile iş doyum arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Gilmer(1966), Hamilton (1978) yaptıkları araştırmalarda kişilerin işe başlamalarından hemen sonra iş doyum düzeyleri yüksek olmakta, sonraları ise bu düzey gittikçe düşmektedir (Tahta,1995). Öğretmen açısından Sınıf Öğretmenlerinin yaş ile birlikte kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi okullara ve merkeze gelebilme imkânları da artmaktadır. Bu da onların mesleklerinden yani işlerinden daha çok doyum almalarını sağlamaktadır.

e) Eğitim Düzeyi:

Her meslek yeterli bir eğitim düzeyi istemekle birlikte, bu durum meslekler arasında çeşitlilik göstermektedir. Öğretmenlik mesleği için de alanında en az 4 yıllık bir yüksek öğretim alması şartı MEB tarafından aranan temel şarttır.

Bireyin eğitim düzeyi yaptığı işe ve işin konumuna göre önem taşımaktadır. Korman'a göre değişkenle iş doyum arasında meslek düzeyi sabit tutulmak şartı ile olumsuz bir ilişki olduğunu, özellikle ödeme konusunda olumsuzluk gösteren tutarlı kanıtlar vardır. Bazı araştırmalarda zekâ ile bu değişkenin etkileşim içinde olduğunu göstermiştir (Tahta, 1995),.

f) Kişilik:

Genelde mesleklerinden en az doyum alanların, insan ilişkileri zayıf olan, fazla sınırlı belirtiler gösteren ve kişisel konumundan hoşnut olmayan kişiler olarak tasvir edilir. Fakat bu her meslekten doyum sağlamamış kişiler için “ bu şekilde tepki verir” demek değildir. Bu bazı araştırmaların bir genellemesidir.

Bir yetişkinin kişiliğindeki bazı özellikleri çocukluğundaki deneyimlerle bağdaştırabiliriz. Çocukluğunda iyi bir aile ortamı olan kişi, mesleğinde daha çok doyum sağlamaktadır. Sonuç olarak bir genelleme yaparsak, bazı kişiler her şeye uyum sağlarken bazıları da her şeye karşı uyumsuzluk göstermektedir.

Kişilik değişkenlerinin iş doyumuna etkisini araştıran Heron, Kornhouser, Sharp, Hoppock, Smith ve benzerlerinin araştırmaları doyum sağlamış bireylerin daha esnek, daha kararlı bir kişiliği olan, üst sos yo-ekonomik düzeyden gelen düşük sosyo-ekonomik düzey engellerini yenen kimseler olduğunu göstermiştir. İş doyumsuzluğu olanlar ise oldukça katı, amaçlarını seçmede gerçekçi olmayan, çevresel güçleri yenemeyen kimselerdir (Tahta, 1995).

Bu bağlamda, Sınıf Öğretmenlerinin bu davranışları gösterebilmeleri, işlerinden aldıkları doyuma bağlıdır. Yeterli iş doyumuna sahip olan Sınıf Öğretmeni işini daha istekli, daha dikkatli ve daha özenli yapacaktır. Aksi halde işte duyulan hoşnutsuzluk iş verimini azaltacak, amaçlanan hedefe ulaşılamayacak, beklenen performans

sağlanamayacaktır. İş doyumunu sağlayan ve sağlamayan etmenlerin belirlenerek gerekli önlemlerin alınmasıyla iş doyumunun yüksek olması sağlanacaktır.

Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, eğitim-öğretimdeki yeri nedeniyle Türk eğitiminin temel taşı olan Sınıf Öğretmenlerinin iş doyumunu ile yaş, cinsiyet ve mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmektir.

Problem:

Sınıf Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile yaş, cinsiyet ve mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Alt Problemler:

- a) Sınıf Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- b) Sınıf Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- c) Sınıf Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Bu çalışmada, Betimsel Araştırma Yöntemi uygulanmıştır. Dolayısıyla bu araştırma yönteminde; deneklerin var olan özelliklerine ilişkin herhangi bir değişime yapmaksızın veri toplanmış, var olan durumun ne olduğu gösterilmeye çalışılmıştır.

Evren ve Örneklem:

Araştırmanın evrenini, Muğla ilinde görev yapan Sınıf Öğretmenleri, örneklemini ise 2005-2006 öğretim yılında Muğla il merkezinde görev yapmakta olan Sınıf Öğretmenleri oluşturmaktadır.

Muğla il merkezinde görev yapmakta olan 120 Sınıf Öğretmenine anket uygulanmış, 11 anket eksik ve hatalı doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamış, 109 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Veri Toplama Teknikleri:

Araştırmanın kuramsal çerçevesi, yerli ve yabancı literatür taramasıyla toplanan bilgilerden oluşturulmuştur.

Araştırmanın kuramsal temeli oluşturulduktan sonra, araştırma verileri anket yoluyla elde edilmiştir. Araştırmada temel veri toplama aracı olarak; Türkiye’de ve Dünya’da en çok kullanılan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ile araştırmacılar tarafından oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği; yirmi maddeyi, Kişisel Bilgi Formu ise; kişisel ve bazı mesleki bilgileri içermektedir.

İş doyumunu ile ilgili bu çalışmada dünyada en çok kullanılmış olan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeğini İngilizce formundan Türkçeye Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz GÖKÇORA çevirmiştir. Bu çeviri başka dil bilimciler tarafından da kontrol edilerek uygulaması uygun görülmüştür (Özdayı, 1990).

İstanbul Üniversitesi'nden Nurhayat ÖZDAYI 1990' da Prof. Dr. Erol EREN' in kontrolünde Minnesota İş Doyum Ölçeğini "Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi" konulu Doktora Tezinde kullanmıştır.

Kullandığımız bu ölçekteki maddelerin karşılığı:

HİÇ MEMNUN DEĞİL	(HMD)	:	1 PUAN
MEMNUN DEĞİL	(MD)	:	2 PUAN
KARARSIZ	(K)	:	3 PUAN
MEMNUN	(M)	:	4 PUAN
ÇOK MEMNUM	(ÇM)	:	5 PUAN

olarak değerlendirilmiştir.

Puanların yüzdelik değerleri ise şu şekildedir; 75 ve üzeri yüksek iş doyumunu, 25 ve altı düşük iş doyumunu, 26 ile 74 arası ise normal iş doyumunu ifade etmektedir.

Verilerin Analizi:

Toplanan anket formları tek tek kontrol edilerek verilerin analizine geçilmiştir. Sınıf Öğretmenlerinin anketlerde verdiği cevaplar incelendikten sonra, görüşlerinin dağılımları SPSS 10.0 paket programında yer alan istatistiksel tekniklerden frekans, yüzde ve Kay-Kare (χ^2) bağımsızlık testiyle değerlendirilmiştir. Ayrıca değerlendirme sonuçlarından elde edilen veriler, tablo haline getirilmiş ve gerekli işlemler yapılarak yorumlanmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırmadaki alt problemlere ilişkin bulguların istatistiksel çözümleri ile birlikte gerekli yorumları yapılmıştır.

Tablo 1: Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Durumlarına Göre Dağılımı

YAŞ	F	%
30 ve altı	15	13,8
31 – 45 arası	59	54,1
46 ve üzeri	35	32,1
Toplam	109	100

Tablo 1' de görüldüğü gibi araştırmaya katılan 109 Sınıf Öğretmeninden 15'i (13,8) 30 yaş ve altında, 59'u (%54,1) 31-45 yaş arasında, 35'i (32,1) 46 yaş ve üzeridir. Yaş dağılımları çeşitlilik göstermektedir.

Tablo 2: Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri İle Yaşlarına İlişkin Görüşlerin χ^2 Testi Sonuçları

İŞ DOYUM DÜZEYLERİ	f - %	30 yaş ve altı	40-45 yaş arası	46 yaş ve üzeri	Toplam
25 ve altı düşük iş doyumu	f	-	-	-	-
	%	-	-	-	-
26-74 arası normal iş doyumu	f	5	24	15	44
	%	11,4	54,5	34,1	100
75 ve üzeri yüksek iş doyumu	f	10	35	20	65
	%	15,4	53,8	30,8	100
Toplam	f	15	59	35	100
	%	13,8	54,1	32,1	100

$$\chi^2 = .401$$

$$s.d = 2$$

$$p = .818$$

Tablo 2'ye göre sınıf öğretmenlerinin, iş doyumlarının yaş değişkenlerine bağlı olarak yapılan χ^2 testi sonucunda 0.05 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($\chi^2_{(2)} = .401, p > .818$). Bu bağlamda Sınıf Öğretmenlerinin yaşa bağlı olarak iş doyum düzeylerinde normal ve yüksek iş doyum görülmekle birlikte, düşük iş doyum yoktur. Dolayısıyla Sınıf Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde yaşa bağlı olarak bir değişimin olmadığını söylemek mümkündür.

Tablo 3: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet Durumuna Göre Dağılımı

CİNSİYET	F	%
Bay	45	41,3
Bayan	64	58,7
Toplam	109	100

Tablo 3'deki araştırma örneklemindeki cinsiyet dağılımının birbirine yakın olduğunu ve bu branşta her iki cinsteki öğretmenlerin görev yaptığını söyleyebiliriz.

Tablo 4: Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri İle Cinsiyete İlişkin Görüşlerinin χ^2 Testi Sonuçları

İŞ DOYUM DÜZEYLERİ	f - %	ERKEK	BAYAN	TOPLAM
25 ve altı düşük iş doyumu	f	-	-	-
	%	-	-	-
26-74 arası normal iş doyumu	f	17	27	44
	%	38,6	61,4	100
75 ve üzeri yüksek iş doyumu	f	28	37	65
	%	43,1	56,9	100
Toplam	f	45	64	109
	%	41,3	58,7	100

$$\chi^2 = .213$$

$$s.d = 1$$

$$p = .644$$

Tablo 4'e göre sınıf öğretmenlerinin cinsiyete bağlı olarak iş doyum düzeylerinde normal ve yüksek iş doyum görülmekle birlikte, düşük iş doyum yoktur. Çalışmaya katılan Sınıf Öğretmenlerinin, iş doyumlarının cinsiyete bağlı olarak yapılan χ^2 testi

sonucunda 0.05 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2_{(1)} = .213, p > .644$). Dolayısıyla Sınıf Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde cinsiyete bağlı olarak bir değişimin olmadığını söylemek mümkündür.

Khan (1991), "Pakistan Lise Müdürlerinin İş Doyumları" adlı araştırmasında, 174 lise yöneticisine uyguladığı bu çalışmada cinsiyet ve yöneticilik tipi değişkenlerinin, Pakistan lise yöneticilerinin iş doyumlarına etki eden anlamlı değişkenler olmadığını belirlemiştir. Bu bulgunun ise çalışmamızdaki bulgumuzu destekler nitelikte olduğunu söyleyebiliriz.

Can ve Koçak (2003) "Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi" adlı araştırmalarında, 57 erkek 22 bayan Beden Eğitimi Öğretmeni bulunmakla birlikte, bu çalışmada cinsiyet ve iş doyum arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Elde edilen bu bulgu ile bu çalışmanın bulguları tamamen benzerlik göstermektedir.

Tablo 5: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Durumuna Göre Dağılımı

KIDEM	f	%
3 yıl ve altı	4	3,7
4-6 yıl arası	7	6,4
7-9 yıl arası	8	7,3
10 yıl ve üzeri	90	82,6
Toplam	109	100,0

Tablo 5' te görüldüğü gibi araştırmaya katılan 109 Sınıf Öğretmeninden 4'ü (%3,7) 3 yıl ve altı, 7'si (%6,4) 4-6 yıl arası, 8'i (%7,3) 7-9 yıl arası, 90'ı (%82,6) 10 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Buna göre Sınıf Öğretmenlerinin mesleki kıdem dağılımları farklılık göstermektedir.

Tablo 6: Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri İle Mesleki Kıdeme İlişkin Görüşlerinin χ^2 Testi Sonuçları

İŞ DOYUM DÜZEYLERİ	f - %	3 yıl ve altı	4-6 yıl arası	7-9 yıl arası	10 yıl ve üzeri	Toplam
25 ve altı düşük iş doyum	f	-	-	-	-	-
	%	-	-	-	-	-
26-74 arası normal iş doyum	f	1	3	3	37	44
	%	2,3	6,8	6,8	84,1	100
75 ve üzeri yüksek iş doyum	f	3	4	5	53	65
	%	4,6	6,2	7,7	81,5	100
Toplam	f	4	7	8	90	109
	%	3,7	6,4	7,3	82,6	100

$$\chi^2 = .458$$

$$s.d = 3$$

$$p = .928$$

Tablo 6' ya göre sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdeme bağlı olarak iş doyum düzeylerinde normal ve yüksek iş doyum görülmele birlikte, düşük iş doyum yoktur. Çalışmaya katılan Sınıf Öğretmenlerinin, iş doyumlarının mesleki kıdeme bağlı olarak

yapılan χ^2 testi sonucunda 0.05 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2_{(3)} = .458, p > .928$). Dolayısıyla Sınıf Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde mesleki kıdeme bağlı olarak bir değişimin olmadığını söylemek mümkündür.

Bunun yanında mesleğe yeni başlayanlarda, meslekte ilerlemiş Sınıf Öğretmenlerinin hiç birisinde de düşük iş doyumunun olmadığı görülmektedir. Bu bulgu sonucunda ise tüm Sınıf Öğretmenlerinin kıdemine bakılmaksızın mesleklerini sevdiklerini, benimsediklerini ve hoşlandıklarını söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin doyum ve streslerinin incelendiği bir raporda, Kanadalı Öğretmenler Federasyonu'nun Kanada'daki 17.000 öğretmene anket ve 223 öğretmene görüşme tekniği uyguladığı belirtilmektedir. Önemli bir bulgu, çok yaygın bir şekilde öğretmenlerin işlerinden hoşlandıklarıdır. Öğretmenlerin % 90'ına yakın bir kısmı öğretmen olmaktan gurur duyduklarını belirtmiş ve öğretmenliğin çok değerli bir uzmanlık alanı olduğu görüşünde birleşmişlerdir. Öğretmenlerin %90'dan fazlası öğrencilerin kendilerine güvendiğini, saygı duyduğunu belirtirken ancak yarısı toplum tarafından kendilerine saygı gösterildiğini hissettiklerini belirtmiştir. Araştırmada; öğrenci ile olumlu ilişkilerinin, öğretmenlerin daha fazla doyumunu gösteren bir etken olduğu bulunmuştur (Koçak, 2002).

Can ve Koçak (2003) "Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi" adlı çalışmada, 79 Beden Eğitimi Öğretmenine uyguladıkları bu çalışmada mesleki kıdemler farklılık göstermekle birlikte, mesleki kıdem ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir.

ÖNERİLER

1. Yöneticiler, Sınıf Öğretmenliğinin yetenek, sevgi, fedakarlık, hoşgörü ve özgüven gerektiren bir branş olduğunu göz önünde bulundurmalıdır.
2. Sınıf Öğretmenlerine ve diğer öğretmenlere mesleklerinde cinsiyetlerine göre davranış gösterilmemelidir.
3. Kıdemli Sınıf Öğretmenlerine gereken saygı gösterilmeli ve gerektiğinde bilgilerine başvurulmalıdır.

KAYNAKLAR

- ALIÇ, M., "Örgütler Eğitim Yönetimi", Sayı 1, Kış 1995,: 23, 1995.
- AYDIN, M., "Eğitim Yönetimi", Hatiboğlu Yayınevi, Ankara, 1994.
- CAN, S. ve KOÇAK, E., "Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi", Atatürk Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt : 5, Sayı : 2, Erzurum 2003.
- CAN, S. ve PEPE, K. "Öğretmen Adaylarında Liderlik Davranışlarının Belirlenmesi", Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi, Gazi Üniversitesi BESYO, 10-11 Ekim, Ankara, 2003.
- DAVIS, K. "İşletmelerde İnsan Davranışı", (Çev. Erdoğan Energin), İstanbul, 1982.

GÜNEŞ, T. "Türk Milli Eğitim Sisteminde Sınıf Öğretmenlerinin Yeri ve Önemi", Çağdaş Eğitim Dergisi, Ankara, 1996.

KOÇAK,E., "Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2002.

LUTHANS, F. Organizational Behavior. 7th. Ed. Literatür Yayıncılık, İstanbul, 1995.

ÖZDAYI, N.. "Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırılmalı Analizi" Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, 1990.

ROHLEN, T. P., "Japonya'da Maneviyat Eğitimi", (Çev. Turan YAZGAN), Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul, 1987.

TAHTA, F. "Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) H.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 1995.