

# TÜRKİYE GENELİNDE CEZA İNFAZ KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ\*

Nazım ÇOĞALTAY\*\*

## Özet

Bu araştırmanın temel amacı; Türkiye genelinde ceza infaz kurumlarında görev yapan cezaevi öğretmenlerinin iş doyum düzeyini tespit etmektir. Cezaevi öğretmenlerinin demografik özelliklerinin iş doyumlarını etkileyip etkilemediği de incelenmiştir. Araştırma 2009 yılında Türkiye genelinde ceza infaz kurumlarında görev yapan toplam 204 cezaevi öğretmenini kapsamaktadır. Araştırma verilerini toplamak için Minnesota İş Doyumu Ölçeği ile kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde tek yönlü varyans analizi, LSD testi ve t-testi teknikleri uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, cezaevi öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri 'orta' düzeyde bulunmuştur. Cezaevi öğretmenlerinin demografik özellikleri ile genel iş doyum düzeyleri arasında herhangi anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

**Anahtar Sözcükler:** İş, iş doyum, cezaevi öğretmeni, ceza infaz kurumu

## Giriş

Örgütsel psikolojinin önemli alan konularından biri olan iş doyum, şüphesiz tüm örgütleri, işverenleri, işgörenleri ve yöneticileri ilgilendiren önemli bir yaşam standardı göstergesidir. Çünkü insan hayatının büyük bir kısmını kapsayan iş yaşantısında elde edilecek doyum, yaşamın diğer alanlarına da olumlu yönde yansıtacaktır. Bu nedenle işgörenlerin iş doyumlarına etki eden içsel ve dışsal faktörlerin tespiti ve iyileştirilmesi büyük önem arz etmektedir.

İş doyumunu tanımlı ilk defa 1911 yılında Taylor ve Gilbert tarafından en az stres ve yorgunluk yaratacak bir metotla fabrikada çalışmak olarak ifade edilmiştir. Bu konuyla ilgili bilimsel çalışmalar ilk olarak 1920'lerde Hawthorne araştırmaları olarak bilinen Elton Mayo ve arkadaşlarının bir elektrik şirketindeki çalışmalarıyla başladığı kabul edilir (Wilson, 2009; Değirmenci, 2006). O yıllarda iş doyumunu ile ilgili araştırmalar sıklıkla endüstriyel alanlarda yapılmıştır. O tarihlerden itibaren öncelikle endüstri ve örgüt psikolojisinde daha sonra sağlık ve eğitim alanlarında üzerinde en fazla çalışılan kavramlardan biri olmuştur (Kağan, 2005; Sarıkaya, 2007). Günümüzde de birçok farklı meslek grubu (hemsireler, polisler, otel çalışanları, v.b) açısından akademik olarak iş doyumunu çalışmalarına rastlamak mümkündür (Mitchell, 2009; Rowan, 2008; Howard, 2008; Johnson, 2009).

\* Bu çalışma yazarın yüksek lisans tezinin bir kısmından derlenmiştir.

\*\* Bitlis E Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, Kurum Öğretmeni

Farklı meslek ve iş alanlarında bu denli önemsenmesinin nedenleri her alan açısından değişiklik arz etmesidir. Örneğin, endüstri alanında iş doyumunu doğrudan ya da dolaylı olarak iş performansını etkileyen bir etmen olarak görülmektedir. Dolayısıyla yüksek düzeyde iş doyumuna sahip bir işgören, daha fazla ürün anlamına gelebilmektedir (Özdayı, 1990). Bu durum işverenlerin kendi çıkarları doğrultusunda iş doyumunu kavramına karşı ilgilerini arttırmaktadır (Çetinkanat, 2000). İş doyumunu eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en kritik öge olarak kabul edilen öğretmenler için ise daha da önemlidir. Çünkü sosyal bir girişim olan eğitimde, öğretmenlerin göstereceği performans, eğitimin amaçlarının gerçekleştirilmesinin ön adıdır. Yeterince güdülenmiş ve iş doyumunu yüksek öğretmenler, daha üretken, daha verimli, problem çözebilen dolayısıyla öğrencilere örnek olarak onların da istekli bir biçimde çalışmalarını sağlayabilen kişiler olabilirler (Sarıkaya, 2007; Aliyev, 2004).

İş doyumunu, işgörenin yaptığı işten hoşlansa da hoşlanmasa da işiyle ilgili bileşenlerin tümüne karşı olan genel tutumu ile ilgilidir. (Shraibman, 2008; Shields, 2007). Bu anlamda iş doyumunu, duygusal, bilişsel ve davranışsal özelliklerin karışımıdır. Daha ayrıntılı olarak iş doyumunu "içsel", "dışsal" ve "genel" iş doyumunu şeklinde açıklanmaktadır (Willson, 2009).

Güler'e (1990) göre iş doyumunu, bireyin iş ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması durumu veya işgörenin işini veya iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal durum iken Çetinkanat'a (2000) göre iş doyumunu, bireysel ihtiyaçların karşılanma düzeyiyle ilgili bir dizi beklentiler arasında bir farktır.

Spector'a (1996) göre iş doyumunu, insanların yaptıkları işleri hakkında genel anlamıyla veya değişik boyutları ile ilgili ne hissettiklerini yansıtan davranışsal bir değişkendir. Yalın şekliyle ifade edilecek olursa iş doyumunu, işgörenlerin işlerini ne ölçüde sevdiğikleri, iş doyumunsuzluğu ise, işgörenlerin işlerini ne ölçüde sevmedikleri ile ilgilidir.

Wray, Luft ve Highland'a (1996) göre genel anlamda iş doyumunu, herhangi bir insanın işini yaparken işiyle nasıl mutlu olabileceği ile ilgilidir. Ancak iş doyumunun tam anlamıyla tanınmasını yapılışının "mutluluğun" tanımının yapılması kadar zor olduğunu belirtmişlerdir. Bir insanı neyin mutlu ettiği ve bununla birlikte o insana mutluluk veren aynı şeyin bir başka insanı da ne derece mutlu edebileceğinin garantisi, iş doyumunu tanımlarken karşılaşılan güçlüğü çok net bir şekilde ifade etmektedir.

Schultz ve Schultz (1973), Locke (1983), Verner (2008), Türk (2007) ve Demirel (1989) iş doyumunu, bireyin işi ile ilgili taşınmış olduğu olumlu ve olumsuz duygular olarak tanımlamaktadırlar. Locke (1983) bu duygusal tepkinin iş deneyimi sonucu ortaya çıktığını savunurken (Akt: Wilson, 2009), Verner (2008) bireyin kendisi ile çevresi arasındaki etkileşimi sonucu ortaya çıktığını savunmuştur. Demirel (1989) ise bu duygusal tepkinin işgörenin aldığı ücret, yaptığı iş, fiziksel çalışma koşulları, sosyal hizmetler, güvenlik, bağımsız karar verme, toplumsal statü, yetenek kullanımı, yetki ve sorumluluk, başarı, terfi olanakları, çalışma arkadaşları gibi faktörlerin etkisiyle ortaya çıktığını belirtmiştir. Schultz ve Schultz'a (1973) ve Türk'e (2007) göre ise işin çeşitli yönlerine ilişkin geliştirilen duygusal tepkilerin toplamı iş doyumunu oluşturmaktadır.

Görüldüğü gibi iş doyumunu birçok yazar ve araştırmacı tarafından farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Bununla birlikte yapılan tanımlar incelendiğinde farklı kelimelerle de olsa ortak bir tanıma ulaşıldığı söylenebilir. Bu tanımlardan hareketle iş doyumunu; işgörenin yaptığı işe ilişkin beklentileri ile bu beklentilerin karşılanma düzeyinin bireyde yarattığı olumlu ya da olumsuz tutumlar, duygular, hazlar ve hislerin bütünüdür şeklinde tanımlanabilir.

İş doyumunu çok sayıda bileşenleri kapsayabilir ve çeşitli şekillerde ölçülebilir. Genel anlamda iş doyumunu, bireysel ihtiyaçlar ile uyumlu, değerlere ulaşma ile yüksek düzeyde ilişkilendirilebilir (Shields, 2007). İş doyumunu kavramı motivasyonla da

## ◆ Nazım Çoğaltay

yakından ilgilidir. Bununla birlikte motive olmuş bir işgörenle, iş doyumuna ulaşmış bir işgören arasında önemli farklar bulunmaktadır (Doğan, 2005).

İş doyumunda üç önemli etken vardır. Birincisi; iş durumuna gösterilen duygusal tepkidir. Bu nedenle görülmez ancak anlaşılır. İkincisi; iş doyumunu çıktılarını belirlemesidir. Bu da çıktıların beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgilidir. Üçüncüsü de; iş doyumunu, kendisi ile ilişkili birkaç özellik gösterir. İş doyumunun; işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim ve iş arkadaşları olmak üzere beş boyuttan söz etmek mümkündür (Çetinkanat, 1988).

Bu araştırmada, Türkiye'deki ceza infaz kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek ve iş doyumları ile bireysel özellikleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını irdelemek temel sorun olarak ele alınmıştır.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın genel amacı; Türkiye genelinde ceza infaz kurumlarında görev yapan öğretmenlerin işlerinden sağladıkları doyumun hangi düzeyde olduğunu tespit etmektir. Belirtilen genel amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1) Türkiye genelinde ceza infaz kurumlarında görev yapan öğretmenlerin genel iş doyumunu ile iç ve dış doyumları hangi düzeydedir?
- 2) Türkiye genelinde ceza infaz kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algıları;
  - a) Cinsiyete,
  - b) Yaşa,
  - c) Medeni duruma,
  - d) Çalışılan cezaevinin türüne ve
  - e) Hizmet süresine göre farklılık göstermekte midir?

### **Araştırmanın Modeli**

Bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama Modelleri, geçmişte yada halen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan yaklaşımlardır (Karasar, 2003; Büyüköztürk vd., 2008). Tarama, sosyal bilimlerde ve ilgili uygulama alanlarında en yaygın biçimde kullanılan veri toplama tekniğidir (Neuman, 2010).

### **Evren ve Çalışma Grubu**

Araştırmanın evrenini araştırmanın yapıldığı dönemde Adalet Bakanlığına bağlı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü'nde görev yapan 276 cezaevi öğretmeni oluşturmaktadır (www.cte.adalet.gov.tr, 2009). Bu çalışmada tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma evreni içinde yer alan öğretmenlere elektronik postayla ulaşılmıştır. Tüm cezaevi öğretmenlerine gönderilen elektronik postadan 210 tanesi geri dönmüştür. Ancak eksik veya yanlış doldurulan 6 ölçek formu analiz dışı bırakılmıştır. Bu araştırmada 204 ölçek değerlendirmeye alınmıştır. Böylece 276 cezaevi öğretmenin 204'üne ulaşılmış bu da evrenin %74'ünü oluşturmaktadır.

### **Veri Toplama Aracı**

Türkiye genelinde ceza infaz kurumlarında görev yapan cezaevi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin veriler, D.J Weiss, R.V. Dawis, G.W.England ve L.H. Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyumu Ölçeği (kısa formu) ile elde edilmiştir. Cezaevi öğretmenlerinin; demografik özellikleri ile ilgili bilgiler ise "Kişisel Bilgi Formu"yla elde edilmiştir. Kişisel bilgi formu çalışmanın amacı doğrultusunda ve gerekli uzman görüşlerinden yararlanılarak geliştirilmiştir.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması Hacettepe Üniversitesi'nden Baycan (1985) tarafından gerçekleştirilmiş olup iç tutarlık Cronbach Alfa katsayısı 0,77 olarak bulunmuştur (Aksungur, 2009). Anket ülkemizde pek çok araştırmada kullanılmıştır. Anket Özdayı (1990), Minibaş (1990), Aliyev (2004), Kağan (2005), Şanlı (2006), Tüccar (2007) ve Aksungur (2009) tarafından kullanılmıştır. Minnesota Doyum Ölçeğinin içsel doyum güvenilirlik ortalaması 0,86, dışsal doyum güvenilirlik ortalaması 0,80 ve genel doyum ortalaması 0,90 olarak tespit edilmiştir (Aksungur, 2009). Çalışmamızda elde edilen veriler için yapılan analiz sonucunda iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısı, ölçeğin toplam maddeleri açısından ,91; iç doyum maddeleri açısından ,89; dış doyum maddeleri açısından da ,80 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin güvenilirliğinin yeterli olduğunu göstermektedir (Sipahi; Yurtkoru ve Çinko, 2010).

Minnesota İş Doyum Ölçeği, likert tipi beşli dereceleme türünde hazırlanmıştır. Ölçek (1) hiç memnun değilim, (2) memnun değilim, (3) kararsızım, (4) memnunum, (5) çok memnunum seçeneklerinden oluşmuştur.

Ölçek içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. İç doyum ölçekteki 1-2-3-4-7-9-10-11-15-16-19-20 nolu maddeler oluştururken, dış doyum ise 5-6-8-12-13-14-17-18 nolu maddeler oluşturmuştur. İç doyum maddeleri, işin özünü oluşturmaktadır. Yapılan faaliyetlerin ilgi ve yeteneklere uygun olması, yaratıcılığa olanak vermesi ve ilerleme olanakları gibi güdüleyici maddelerdir. Bunlar kişilerin başarısı, yetenek ve becerilerin kullanılabilmesi gibi Herzberg'in ortaya koyduğu birinci derecedeki güdüleyici etmenleri içermektedir. Dış doyum maddeleri ise; kişinin iş çevresi ile ilgili yönetim, teknik, iş arkadaşları, ödemeler, terfi ve ilerleme, taşınma gibi gereksinimleri kapsayan faktörleri içermektedir. Bunları da Herzberg'in hijyen faktörlerinin karşılığı olarak sayabiliriz.

### Verilerin Toplanması

Veri toplama aracı olarak hazırlanan ölçek formu Temmuz 2009 tarihi itibarıyla Türkiye genelinde ceza infaz kurumlarında görev yapan cezaevi öğretmenlerine uygulanmıştır. Ölçek formu gönderilmeden önce tüm cezaevlerine gerek telefon yoluyla gerekse kurum içinden çevrimiçi bir program aracılığıyla ulaşılarak araştırma ve ölçek formuyla ilgili bilgi verilmiştir. Görüşme yapılan kurumların öğretmenlerine ölçek formu e-posta yoluyla gönderilmiştir. Bu şekilde tüm cezaevi öğretmenlerine ölçeğin e-posta yoluyla ulaşması sağlanmıştır. Doldurulan ölçek formları tekrar e-posta yoluyla toplanmış ve analize dahil edilmiştir.

### Verilerin Analizi

Ölçekten elde edilen veriler, Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS 12.0) programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, anlamlılık testi gibi istatistiksel işlemler yapılmıştır. Grup ortalamaları arasındaki farkın test edilmesinde =.05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerin puanlamaları; 4.21–5.00 çok tatmin edici (çok yüksek), 3.41–4.20 tatmin edici (yüksek), 2.61–3.40 ne tatmin edici ne değil (orta), 1.81–2.60 tatmin edici değil (düşük), 1.00–1.80 hiç tatmin edici değil (çok düşük) şeklinde belirlenmiştir.

### Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın nicel boyutunu oluşturan Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılarak elde edilen veriler aşağıdaki başlıklar altında verilmiştir.

### Cezaevi Öğretmenlerinin Genel Doyum Düzeyleri

Türkiye Genelinde Ceza İnfaz Kurumlarında görev yapan cezaevi öğretmenlerinin genel iş doyumlarının hangi düzeyde olduğunu anlayabilmek için cezaevi öğretmenlerinin ölçek maddelerine verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Cezaevi öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerine ilişkin bulgular tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerine ilişkin bulgular

Soru Maddeleri	N	$\bar{X}$	s.s	Doyum Düzeyi	Madde Sıra Sayısı
S.1 Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	204	3,1324	1,07233	Orta	10
S.2 Bağımsız çalışma imkânının olmasından	204	3,1029	1,22140	Orta	11
S.3 Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması	204	3,5000	1,17234	Yüksek	4
S.4 Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	204	3,2255	1,19446	Orta	9
S.5 Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	204	2,4608	1,25295	Düşük	17
S.6 Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından	204	2,5833	1,27032	Düşük	15
S.7 Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	204	3,4755	1,12927	Yüksek	5
S.8 Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	204	3,6912	1,05407	Yüksek	3
S.9 Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	204	4,0686	0,94956	Yüksek	1
S.10 Kişileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	204	3,7941	0,92410	Yüksek	2
S.11 Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olmasından	204	3,4461	1,24054	Yüksek	6
S.12 İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	204	2,8775	1,21553	Orta	12
S.13 Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	204	3,3627	1,21395	Orta	8
S.14 Terfi imkânının olması yönünden	204	2,1961	1,22002	Düşük	19
S.15 Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliğini vermesi açısından	204	2,5245	1,27669	Orta	16
S.16 Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından	204	2,8284	1,31493	Orta	13

Tablo 1.'in devamı.

S.17 Çalışma şartları bakımından	204	2,1078	1,10446	Düşük	20
S.18 Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşması açısından	204	2,8137	1,24157	Orta	14
S.19 Yaptığım işte takdir edilmem açısından	204	2,4363	1,25194	Düşük	18
S.20 Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	204	3,3824	1,24405	Orta	7
<b>Genel İş Doyum Düzeyi</b>	204	3,0505	0,72830	Orta	

Tablo 1'den anlaşılacağı üzere genel olarak cezaevi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin uygulanan ölçek maddelerine verdikleri puanların dağılımı incelendiğinde; en yüksek doyum gösterdikleri maddeler "Başkaları için bir şeyler yapabileceğimi hissetmem açısından" ( $\bar{x}=4.06$  ve  $s.s.=0,94$ ), "Kişileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden" ( $\bar{x}=3,79$  ve  $s.s.=0,92$ ) ve "Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden" ( $\bar{x}=3,69$  ve  $s.s.=1,05$ ) olmuştur.

Yukarıdaki bulgulardan hareketle, cezaevi öğretmenlerinin tutuklu ve hükümlülere yardım edebilme konusunda yeterince memnun oldukları, dolayısıyla da bunun iş doyumlarının olumlu yönde etkilediği ve mesleklerinin en çok beğendikleri yönünün tutuklu ve hükümlülere yardımcı olabileceği olduğu söylenebilir. Ayrıca cezaevi öğretmenlerinin mesleki açıdan güvenli bir gelecek kaygısını taşımadıkları, bu konuda yeterince memnun oldukları ve tutuklu veya hükümlülere yönlendirebilme imkanlarının olması bakımından da kendilerini mutlu hissettikleri söylenebilir.

Yine tablo 1'den anlaşılacağı üzere genel olarak cezaevi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin uygulanan ölçek maddelerine verdikleri puanların dağılımı incelendiğinde; en düşük doyum gösterdikleri maddeler "Çalışma şartları bakımından" ( $\bar{x}=2,10$  ve  $s.s.=1,10$ ), "Terfi imkânının olması yönünden" ( $\bar{x}=2,19$  ve  $s.s.=1,22$ ) ve "Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından" ( $\bar{x}=2,46$  ve  $s.s.=1,25$ ) olmuştur.

Yukarıdaki bulgulardan hareketle, cezaevi öğretmenlerinin çalışma şartlarını yeterli görmedikleri, en çok çalışma şartları bakımından olumsuz tutum içinde oldukları ve bunun da iş doyumlarını çok ciddi bir şekilde etkilediği söylenebilir. Bununla birlikte cezaevi öğretmenlerinin yönetimle olan ilişkilerinden hoşnut olmadıkları ve yöneticilerle uyumlu çalışmadıkları ayrıca cezaevi öğretmenliğinin terfi bakımından olanaklar sağlayamadığı dolayısıyla bu faktörlerin cezaevi öğretmenlerinin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

Çalışma şartları bakımından araştırma bulgusu bu alanda yapılan birçok araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Örneğin Nias (1981) yaptığı çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun içsel faktörlerden olan çalışma şartlarından olumsuz etkilendiğini tespit etmiştir. Aynı şekilde McVay'de (2007) yaptığı çalışmada ilköğretim müdürlerinin çalışma şartları faktöründen olumsuz etkilendiğini tespit etmiştir. Liu ve Ramsey'de (2008) ABD'de yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin 'çalışma şartları' boyutunda en düşük iş doyumuna sahip olduklarını tespit etmiştir.

Yönetici-insan ilişkileri bakımından araştırma bulgusuyla paralel olarak Karaköse ve Kocabaş (2006) Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri adlı çalışmasında; devlet okullarında çalışan öğretmenlerin, okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin doyum ulaşımlarında ve işlerine motive olmalarında olumsuz yönde etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca Nias'da (1981) yaptığı çalışmada, terfi edememe durumunun öğretmenler açısından doyumsuzluğuna neden olduğunu tespit etmiştir.

Tablo 1’de görüldüğü gibi genel olarak cezaevi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri “orta” ( $\bar{x}=3.05$  ve  $s.s=0,72$ ) düzeyde bulunmuştur. Bu bulguya paralel olarak yapılan çalışmalarda da ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri de “orta” düzeyde çıkmıştır. Örneğin Demirel (2006) yaptığı çalışmada, Denizli ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini orta düzeyde bulmuştur. Kartal’ın (2006) araştırmasında, hem alan dışından hem de alandan atanan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur.

### İç Doyum Düzeyleri

Türkiye Genelinde Ceza İnfaz Kurumlarında görev yapan cezaevi öğretmenlerinin iç doyumlarının hangi düzeyde olduğunu anlayabilmek için cezaevi öğretmenlerinin iç doyum maddelerine verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Cezaevi öğretmenlerinin iç doyum düzeylerine ilişkin bulgular tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Öğretmenlerin iç doyum düzeylerine ilişkin bulgular

Soru Maddeleri	N	$\bar{X}$	s.s	Doyum Düzeyi	Madde Sıra Sayısı
S.1 Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	204	3,1324	1,07233	Orta	8
S.2 Bağımsız çalışma imkânının olmasından	204	3,1029	1,22140	Orta	9
S.3 Ara sıra değişik şeyler yapabileme şansının olması	204	3,5000	1,17234	Yüksek	3
S.4 Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	204	3,2255	1,19446	Orta	7
S.7 Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	204	3,4755	1,12927	Yüksek	4
S.9 Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	204	4,0686	0,94956	Yüksek	1
S.10 Kişileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	204	3,7941	0,92410	Yüksek	2
S.11 Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabileme şansının olmasından	204	3,4461	1,24054	Yüksek	5
S.15 Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliğini vermesi açısından	204	2,5245	1,27669	Orta	11
S.16 Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabileme serbestliğini vermesi bakımından	204	2,8284	1,31493	Orta	10
S.19 Yaptığım işte takdir edilmem açısından	204	2,4363	1,25194	Düşük	12
S.20 Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	204	3,3824	1,24405	Orta	6
<b>İç Doyum Düzeyi</b>	204	3,2431	0,79694	Orta	

Tablo 2’de görüldüğü gibi cezaevi öğretmenlerinin iç doyum düzeyleri “orta” ( $\bar{x}=3.24$  ve  $s.s=0,79$ ) düzeyde bulunmuştur.

Tablo 2’den de anlaşılacağı üzere cezaevi öğretmenlerinin iç doyum düzeylerine ilişkin uygulanan ölçek maddelerine verdikleri puanların dağılımı incelendiğinde; en yüksek doyum gösterdikleri maddeler “Başkalari için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından” ( $\bar{x}=4.06$  ve  $s.s=0,94$ ) ve “Kişileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden” ( $\bar{x}=3,79$  ve  $s.s=0,92$ ) olmuştur. Bu bulgular, iç doyum faktörlerinden ‘kendi kendine bir şeyler yapabile’ ve ‘otorite’ faktörlerinin cezaevi öğretmenlerinin iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Yine tablo 2’den anlaşılacağı üzere cezaevi öğretmenlerinin iç doyum düzeylerine ilişkin uygulanan ölçek maddelerine verdikleri puanların dağılımı incelendiğinde; en düşük doyum gösterdikleri maddeler “Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliğini vermesi açısından” ( $\bar{x}=2,52$  ve  $s.s=1,27$ ) ve “Yaptığım işte takdir edilmem açısından” ( $\bar{x}=2,43$  ve  $s.s=1,25$ ) olmuştur.

Yukarıdaki bulgulardan hareketle cezaevi öğretmenlerinin kendi fikir ve kanaatlerini yeterince kullanamadıkları, almış oldukları kararları pratiğe aktaramadıkları ve bu açıdan mesleklerinden memnun olmadıkları söylenebilir. Ayrıca cezaevi öğretmenlerinin yeterince takdir edilmedikleri ve bu durumun da kendilerinde doyumsuzluğa neden olduğu söylenebilir.

### Dış Doyum Düzeyleri

Türkiye Geneline Ceza İnfaz Kurumlarında görev yapan cezaevi öğretmenlerinin iç doyumlarının hangi düzeyde olduğunu anlayabilmek için cezaevi öğretmenlerinin dış doyum maddelerine verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Cezaevi öğretmenlerinin dış doyum düzeylerine ilişkin bulgular tablo 3’de verilmiştir.

**Tablo 3.** Öğretmenlerin dış doyum düzeylerine ilişkin bulgular

Soru Maddeleri	$\bar{X}$	s.s	Doyum Düzeyi	Madde Sıra Sayısı
S.5 Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	2,4608	1,25295	Düşük	6
S.6 Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından	2,5833	1,27032	Düşük	5
S.8 Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	3,6912	1,05407	Yüksek	1
S.12 İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	2,8775	1,21553	Orta	3
S.13 Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	3,3627	1,21395	Orta	2
S.14 Terfi imkânının olması yönünden	2,1961	1,22002	Düşük	7
S.17 Çalışma şartları bakımından	2,1078	1,10446	Düşük	8
S.18 Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşması açısından	2,8137	1,24157	Orta	4
<b>Dış Doyum Düzeyi</b>	<b>2,7616</b>	<b>0,76751</b>	<b>Orta</b>	



Tablo 3’de görüldüğü gibi cezaevi öğretmenlerinin dış doyum düzeyleri “orta” ( $\bar{x}=2,76$  ve  $s.s.=0,76$ ) düzeyde bulunmuştur.

Tablo 3’den de anlaşılacağı üzere cezaevi öğretmenlerinin dış doyum düzeylerine ilişkin uygulanan ölçek maddelerine verdikleri puanların dağılımı incelendiğinde; en yüksek doyum gösterdikleri maddeler “Bana garantili bir gelecek sağlama-sı yönünden” ( $\bar{x}=3,69$  ve  $s.s.=1,05$ ) ve “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” ( $\bar{x}=3,36$  ve  $s.s.=1,21$ ) olmuştur. Bu bulgu, cezaevi öğretmenlerinin meslekleri-nin kendilerine garantili bir gelecek sağladığını düşündüklerini ancak aldıkları ücretten yeterince memnun olmadıklarını, dolayısıyla bunun iş doyumlarını olumlu yönde etkilemediğini göstermektedir.

Araştırma bulgusuna paralel olarak Liu ve Ramsey’de (2008) yaptıkları araş-tırmada, öğretmenlerin ‘ücret’ alt boyutunda en düşük iş doyumuna sahip oldukları-nı tespit etmişlerdir. Ancak araştırma bulgusunun aksine Menon, Papanastasiou ve Zembylas (2008) yaptıkları araştırmada, ücret faktörüyle öğretmenlerin iş doyum-u arasında zayıf ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Perrachione, Rosser ve Petersen’de (2008) Missouri’deki devlet ilköğretim okullarında görev yapan öğre-tmenler üzerinde yaptıkları araştırmada, dışsal faktörlerden olan ‘ücret’ faktörünün ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumuna etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir.

Tablo 3’den de anlaşılacağı üzere cezaevi öğretmenlerinin dış doyum düzeyle-rine ilişkin uygulanan ölçek maddelerine verdikleri puanların dağılımı incelendiğin-de; en düşük doyum gösterdikleri maddeler “Çalışma şartları bakımından” ( $x=2,10$  ve  $s.s.=1,10$ ) ve “Terfi imkânının olması yönünden” ( $x=2,19$  ve  $s.s.=1,22$ ) olmuştur. Bu bul-gular, dış doyum faktörlerinden olan ‘çalışma koşulları’ ve ‘terfi’ faktörlerinin cezaevi öğretmenlerinin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

Öğretmenlerin iş doyum ölçeğine verdikleri cevapların ortalamaları dikkate alındığında, öğretmenlerin iş doyumunu, dışsal faktörlerin içsel faktörlere göre daha olumsuz bir şekilde etkilediği görülmektedir. Çünkü cezaevi öğretmenlerinin dış doyum puanlarının ortalaması genel iş doyum düzeyini orta düzeyden düşük düze-ye çekme eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle cezaevi öğre-tmenlerinin iş doyumunu dışsal faktörler olan ‘çalışma şartları, çalışma arkadaşları, ücret, yönetici tutumları’ gibi etkenlerin olumsuz yönde etkiledikleri söylenebilir.

#### **Kişisel Değişkenlere Göre İş Doyum Düzeyleri**

Genel olarak iş doyum ve iş doyumunun alt düzeylerindeki doyum duru-munun incelenmesinin ardından, kişisel değişkenlerin iş doyumunu ve alt boyutlarına etkisi araştırılmıştır.

#### **Cinsiyet-İş Doyum Düzeyi**

Cezaevi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyet açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için İlişkisiz Örneklem T-Testinden yarar-lanılmıştır. T testi parametrik veriler için kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2007). Tablo 4’de öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından sonuç-larına yer verilmiştir.

**Tablo 4.** Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t testi sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
İç Doyum	Erkek	156	3,268	,790	202	,811	,419
	Bayan	48	3,161	,820			
Dış Doyum	Erkek	156	2,758	,764	202	,095	,925
	Bayan	48	2,770	,785			
Genel Doyum	Erkek	156	3,064	,716	202	,495	,621
	Bayan	48	3,005	,753			

Tablo 4'den anlaşılacağı üzere, cezaevi öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir [ $t_{(202)}=,495$ ,  $p>05$ ]. Yani cezaevlerinde görev yapan erkek öğretmenlerle bayan öğretmenler doyum düzeyini algılama açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Hem erkek öğretmenlerin ( $\bar{x}=3,06$ ) hem de bayan öğretmenlerin ( $\bar{x}=3,00$ ) genel iş doyum düzeylerinin "orta" düzeyde olduğu görülmektedir.

Yine tablo 4'den anlaşılacağı üzere cezaevi öğretmenlerinin iş doyumunu faktörlerine göre iç doyum [ $t_{(202)}=0,811$ ,  $p>05$ ] ve dış doyum [ $t_{(202)}=0,095$ ,  $p>05$ ] düzeyleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı farkın olmadığı anlaşılmıştır. Yani erkek ve bayan öğretmenler iç ve dış doyum faktörlerine göre de doyum düzeyleri açısından farklılık göstermemektedir. İç doyumda hem erkek öğretmenler ( $\bar{x}=3,26$ ) hem de bayan öğretmenler ( $\bar{x}=3,16$ ) "orta" düzeyde iş doyumunu göstermektedirler. Yine dış doyumda da hem erkek öğretmenler ( $\bar{x}=2,75$ ) hem de bayan öğretmenler ( $\bar{x}=2,77$ ) "orta" düzeyde iş doyumunu göstermektedirler.

Yapılan bazı çalışmalarda, cinsiyetin iş doyum düzeyine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna varılırken (Demirel, 2006), bazı çalışmalarda erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyinden yüksek olduğu (Kartal, 2006), diğer bazı çalışmalarda ise bunun tam tersi bir sonuca ulaşıldığı görülmektedir (Şahin, 1999; Duman, 2006). Yani araştırma bulguları cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olmasını göstermesine karşılık hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tam anlamıyla bir tutarlılık görünmemektedir (Özdayı, 1990).

#### Yaş-İş Doyum Düzeyi

Cezaevi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için İlişkisiz Örneklem İçin Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) testinden yararlanılmıştır. Tablo 5'de öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaş değişkeni açısından sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 5.** Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları

Faktörler	Değişken	Kategori	N	$\bar{X}$	s.s	Kareler Toplamı	s.d	Kareler Ortalaması	F	P	Gruplar Arası Fark
İç Doyum	Yaş	20-30 Yaş	54	3,2608	,934	2,020	2	1,010	1,60	,205	
		31-40 Yaş	109	3,1659	,743	126,908	201	,631			
		41 ve Üzeri	41	3,4248	,722	128,92	203				
Dış Doyum	Yaş	20-30 Yaş	54	2,9074	,814	4,702	2	2,351	4,11	,018	2. Grup ile Diğer Gruplar Arasında
		31-40 Yaş	109	2,6204	,728	114,880	201	,572			
		41 ve Üzeri	41	2,9451	,747	119,582	203				
Genel Doyum	Yaş	20-30 Yaş	54	3,1194	,819	2,773	2	1,386	2,69	,070	
		31-40 Yaş	109	2,9477	,675	103,577	201	,515			
		41 ve Üzeri	41	3,2329	,684	106,350	203				

Tablo 5'den anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir [ $F_{(2-201)} = 2,69, P > 0,05$ ].

Araştırmanın bu bulgusu, iş doyum ve yaş arasındaki ilişkinin tespitine yönelik yapılan birçok araştırma ile çelişmektedir. Genel olarak yapılan araştırmalar yaş ile iş doyum arasında bir bağlantının olduğunu göstermiştir. Bu konuda Herzberg ve arkadaşlarının (1959) yaptığı araştırmada, insanların işe ilk başladıklarında iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu orta yaşlarda düştüğü ve ardından tekrar yükselmeye başladığı tespit edilmiştir. Ancak araştırmamız bulgusuyla paralellik gösteren çalışmalara da rastlamak mümkündür (Doğan, 2005).

İş doyum faktörlerine göre cezaevi öğretmenlerinin yaşları arasında anlamlı fark olup olmadığı incelendiğinde; Tablo 5'den da anlaşılacağı üzere cezaevi öğretmenlerinin iş doyum faktörlerine göre iç doyum düzeyleriyle yaşları arasında [ $F_{(2-201)} = 1,60, P > 0,05$ ]. anlamlı bir farklılığın olmadığı anlaşılmıştır. Ancak dış doyum düzeyleri ile yaşları arasında [ $F_{(2-201)} = 4,11 P < 0,05$ ] anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür.

Gruplar arası anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan LSD testi sonucunda, söz konusu farklılığın 31-40'lı yaşlardaki öğretmenler ile diğer yaş gruplarındaki öğretmenler arasında olduğu anlaşılmıştır. Bu bulgudan hareketle 31-40'lı yaş grubundaki öğretmenlerin kendilerinden daha genç ve daha yaşlı olan öğretmen grubuna göre dış doyumlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Bu yaş grubundaki öğretmenlerin doyum düzeylerinin "orta" düzeyde olduğu görülmüştür.

#### Medeni Durum-İş Doyum Düzeyi

Cezaevi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin medeni durumları açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için ilişkisiz Örneklem T-Testinden yararlanılmıştır. Tablo 6'da öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin medeni durum değişkeni açısından sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 6.** Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılığını gösteren t testi sonuçları

Faktörler	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
İç Doyum	Evli	169	3,2599	,802	202	,661	,509
	Bekar	35	3,1619	,774			
Dış Doyum	Evli	169	2,7951	,766	202	1,372	,172
	Bekar	35	2,6000	,761			
Genel Doyum	Evli	169	3,0740	,727	202	1,018	,310
	Bekar	35	2,9371	,706			

Tablo 6'da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği test edildiğinde; iş doyum düzeyinin medeni durumlarına göre farklılığının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmıştır [ $t_{(202)} = 1,018, p > 0,05$ ]. Yani cezaevlerinde görev yapan evli öğretmenlerle bekar öğretmenler doyum düzeyini algılama açısından

anlamli bir farklılık göstermemektedir. Hem evli öğretmenlerin ( $\bar{x}=3,07$ ) hem de bekar öğretmenlerin ( $\bar{x}=2,93$ ) genel iş doyum düzeylerinin **“orta”** düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmamızın bu bulgusu bu alandaki yapılan bazı çalışmalar ile çelişmektedir. Şahin (1999) ve Duman (2006) evli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bekar ve dul öğretmenlerinkine göre daha üst seviyede olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aynı durum Demirel’in (2006) çalışmasında bulunduğu sonuç için de geçerlidir.

Yine tablo 6’dan da anlaşılacağı üzere cezaevi öğretmenlerinin iş doyumunu faktörlerine göre iç doyum [ $t_{(202)}=.661, p>.05$ ] ve dış doyum [ $t_{(202)}=1,372, p>.05$ ] düzeyleriyle medeni durumları arasında anlamlı farkın olmadığı anlaşılmıştır. Yani öğretmenler iç ve dış doyum faktörlerine göre de medeni durum değişkeni bakımından doyum düzeyleri açısından farklılık göstermemektedir. İç doyumda hem evli öğretmenler ( $\bar{x}=3,25$ ) hem de bekar öğretmenler ( $\bar{x}=3,16$ ) **“orta”** düzeyde iş doyumunu göstermektedirler. Yine dış doyumda da hem evli öğretmenler ( $\bar{x}=2,79$ ) hem de bekar öğretmenler ( $\bar{x}=2,60$ ) **“orta”** düzeyde iş doyumunu göstermektedirler.

### Hizmet Yılı-İş Doyum Düzeyi

Cezaevi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin hizmet yılları açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için İlişkisiz Örneklemeler İçin Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) testinden yararlanılmıştır. Tablo 7’de öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin hizmet yılları değişkeni açısından sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 7.** Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin hizmet yıllarına göre farklılığını gösteren ANOVA sonuçları

Faktörler	Değişken	Kategori	N	$\bar{X}$	s.s	Kareler Toplamı	s.d	Kareler Ortalaması	F	P	Gruplar Arası Fark
İç Doyum	Hizmet Yılı	5 yıldan az	123	3,2581	,827	,827	2	,413	,649	,524	
		6-10 yıl	46	3,1359	,754	128,101	201	,637			
		11 yıl üzeri	35	3,3310	,746	128,928	203				
Dış Doyum	Hizmet Yılı	5 yıldan az	123	2,7856	,791	2,058	2	1,029	1,76	,175	
		6-10 yıl	46	2,5924	,667	117,524	201	,585			
		11 yıl üzeri	35	2,9000	,784	119,582	203				
Genel Doyum	Hizmet Yılı	5 yıldan az	123	3,0691	,753	1,253	2	,627	1,19	,30	
		6-10 yıl	46	2,9185	,644	105,097	201	,523			
		11 yıl üzeri	35	3,1586	,710	106,350	203				

Tablo 7’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin hizmet yıllarına göre farklılık gösterip göstermediği test edildiğinde; iş doyumunun düzeyinin hizmet yıllarına göre farklılığının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmıştır [ $F_{(2-201)} = 1,19, P > 0,05$ ].

Yine tablo 7’den de anlaşılacağı üzere iş doyumunu boyutlarına göre cezaevi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle hizmet yılları arasında anlamlı farkın olup olmadığı incelendiğinde; cezaevi öğretmenlerinin iç [ $F_{(2-201)} = ,524, P > 0,05$ ] ve dış [ $F_{(2-201)} = ,175, P > 0,05$ ] doyum düzeylerinin atama biçimlerine göre farklılıkları istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmamızın bu bulgusu da yaş değişkeninin de olduğu gibi genel olarak bu alanda yapılan araştırmalarla çelişmektedir. Bazı araştırmalar öğretmenlerin kıdem düzeyinin artmasıyla iş doyumunun arttığını tespit etmiştir (Kağan, 2005; Duman, 2006). Duman (2006) yaptığı çalışmada ortaöğretim coğrafya öğretmenlerinin hizmet yılları ile iş doyumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğunu tespit etmiştir. 11 ve üzeri hizmet yılına sahip öğretmenlerin 1-5 yıl arasında görev süresi olan öğretmenlerden daha fazla doyumlu oldukları tespit edilmiştir.

İş doyumunu ile kıdem değişkeni arasında kesin olmamakla birlikte yaş değişkeni ile ortaklaşa ilişki görülmektedir. Aynı işte uzun süre kalan kişinin iş doyumunun daha yüksek olması beklenmektedir (Kağan, 2005). Yaş değişkeninde olduğu gibi hizmet yılı değişkeni açısından da anlamlı farklılığın bulunmaması, araştırmamız bulgusunun kendi içinde tutarlı olduğunu gösterebilir.

#### Cezaevinin Türü-İş Doyum Düzeyi

Cezaevi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çalışmış oldukları cezaevi türleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için İlişkisiz Örneklemeler T-Testinden yararlanılmıştır.

**Tablo 8.** Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin çalışmış oldukları cezaevi türlerine göre farklılığını gösteren t testi sonuçları

Faktörler	Cezaevinin Türü	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
İç Doyum	Kapalı	150	3,1994	,803	202	1,305	,193
	Diğer	54	3,3642	,772			
Dış Doyum	Kapalı	150	2,7200	,742	202	1,294	,197
	Diğer	54	2,8773	,828			
Genel Doyum	Kapalı	150	3,0077	,715	202	1,412	,160
	Diğer	54	3,1694	,740			

Tablo 8’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin çalışmış oldukları cezaevi türlerine göre farklılığının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmıştır [ $t_{(202)} = 1,412, p > ,05$ ]. Yani kapalı cezaevlerinde çalışan öğretmenlerle diğer cezaevlerinde (açık cezaevi, çocuk işlahevi) çalışan öğretmenlerin doyum düzeyini algılamada açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Hem kapalı ceza infaz kurumunda çalışan öğretmenlerin ( $\bar{x}=3,00$ ) hem de diğer ceza infaz kurumunda çalışan öğretmenlerin ( $\bar{x}=3,16$ ) genel iş doyum düzeylerinin “orta” düzeyde olduğu görülmektedir.

Yine tablo 8’den de anlaşılacağı üzere cezaevi öğretmenlerinin iç [ $t_{(202)} = 1,305$ ,  $p > 05$ ] ve dış [ $t_{(202)} = 1,294$ ,  $p > 05$ ] doyum düzeylerinin cezaevi türlerine göre farklılıkları istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Yani kapalı cezaevlerinde çalışan öğretmenlerle diğer cezaevlerinde çalışan öğretmenler iç ve dış doyum düzeyini algılama açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir

### Sonuçlar

Türkiye genelinde ceza infaz kurumlarında görev yapan cezaevi öğretmenleri “orta” düzeyde iş doyumunu sağlamaktadırlar. Ayrıca Türkiye genelinde ceza infaz kurumlarında görev yapan cezaevi öğretmenleri “orta” düzeyde iç ve dış iş doyumuna sahiptir.

Cezaevi öğretmenleri çalıştıkları mesleğin güvenli bir gelecek sağlama olanağının olduğunu, başka kişilere yardım edebildiklerini ayrıca diğer kişilere ne yapacaklarını söyleme olanaklarının olduğunu belirtmişlerdir.

Cezaevi öğretmenleri çalışma şartlarının elverişli olmadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte yöneticilerin işgörenlerle uyum içinde olmadıklarını, mesleklerinde ilerleyebilme olanaklarının olmadığını ve yeterince takdir edilmediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca alınan kararları pratiğe aktarma olanaklarının da olmadığını belirtmişlerdir.

Cinsiyete, medeni durumlarına, çalıştıkları cezaevinin türüne ve hizmet yıllarına göre cezaevi öğretmenlerinin genel ve alt boyutlardaki iş doyumları arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

Yaşa göre ise cezaevi öğretmenlerinin genel ve alt boyutlardan iç iş doyumları arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Ancak dış doyum alt boyutunda 31-40 yaş grubundaki öğretmenler ile diğer yaş gruplarındaki öğretmenler arasındaki farklılığın anlamlı olduğu bulunmuştur.

### Öneriler

Cezaevi öğretmenlerinin genel iş doyumlarının “orta” düzeyden “yüksek” veya “çok yüksek” düzeye yükseltilmesi için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre aşağıdaki öneriler sunulabilir.

Cezaevi öğretmenlerinin çalışma şartları iyileştirilmelidir. Bunun için gerekli fiziki donanım, araç-gereç, iletişim ve teknolojik imkanlar temin edilmelidir. Bununla birlikte eğitim ve öğretim faaliyetleri gerçekleştirilirken ihtiyaç duyulan yardımcı eleman eksikliği de giderilmelidir. Bu anlamda eğitim birimlerinde yeterli sayıda infaz koruma memurlarının görev alması sağlanarak öğretmenlerin yardımcı eleman ihtiyacı giderilebilir.

Cezaevi öğretmenlerinin yöneticiler hakkındaki olumsuz tutumlarını ortadan kaldırmak için, cezaevi yöneticilerinin tutumlarından veya mevzuattan kaynaklanan durumların tespit edilerek gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu anlamda yönetici seçiminin yanı sıra, yönetici eğitim ve yetiştirme sistemine de önem verilmeli ve bu kapsamda yöneticilere yönelik kurs, seminer ve eğitim programlarının niceliksel ve niteliksel olarak geliştirilmesi gerekmektedir. Bu konuda da gerekli incelemelerin yapılarak, yönetici-öğretmen ilişkisi açısından olumsuzlukların nelerden kaynaklandığını ortaya koyabilecek çalışmalar yapılabilir.

Cezaevi öğretmenlerinin eğitim ve öğretim faaliyetlerinin planlanması ve uygulanmasında daha etkin bir rol alabilmeleri için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Bu konuda mevzuatta yapılacak değişikliklerle daha çok yetkilendirilmelidirler. Çünkü diğer personel üzerinde herhangi bir idari yetkisi olmayan öğretmenlerin planlanan bir faaliyetin uygulanmasını sağlaması mümkün olamamaktadır.

Cezaevi öğretmenlerine mesleklerinde ilerleyebilme imkanlarının (uzmanlık, yöneticilik v.b) sunulması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Bu bağlamda öğretmenlere yönelik olarak uzman kişilerce öğretim ortamındaki davranış ve tutumları düzenlemeye yönelik hizmet içi eğitim programları düzenlenmeli ve hizmet içi eğitim programları öğretmenler açısından cazip hale getirilmelidir.

Cezaevi öğretmenleri yaptıkları iyi bir iş veya başardıkları bir durum sonrasında yeterince takdir edilmediklerini düşünmektedirler. Bu olumsuzluğun ortadan kalkması

için yöneticilerin daha duyarlı olmaları ve bu konuda da gerekirse mevzuatta gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda etkili bir ödül sistemi geliştirilebilir. Bu ödüller ek maaş veya ikramiye şeklinde olabilir. Böyle bir uygulama öğretmenin performansını arttırabilir.

Cezaevi öğretmenleri kendi fikir ve kanaatlerini yeterince kullanamadıklarını, olmuş oldukları kararları pratiğe aktaramadıklarını düşünmektedirler. Bu olumsuz tutumun da giderilebilmesi için gerek yöneticilerin gerekse diğer personelin daha duyarlı olması ve gerekirse bu yönde de mevzuatta gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Böylelikle cezaevi öğretmenlerinin kurumda daha fazla aktif rol almaları sağlanabilir.

Bu çalışma, cezaevi öğretmenleri ile ilgili şimdiye kadar yapılan ilk çalışmadır ve sadece öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen etkenler incelenmiştir. Yeni araştırmacılar bu bulgulardan hareketle, iş doyumunu – verimlilik veya iş doyumunu - motivasyon ilişkisini araştırarak konuya daha da açıklık getirebilirler. Ayrıca ceza infaz kurumlarında çalışan öğretmenlerin çalışma koşullarının incelenerek iş doyumunu etkileyen olumsuzlukların nelerden kaynaklandığını ve yönetici-öğretmen ilişkisi açısından olumsuzlukların nelerden kaynaklandığını ortaya koyabilecek çalışmalar yapılabilir.

#### Kaynakça

- Aksungur, A. (2009). *Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Aliyev, R. (2004). *Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Büyükköztürk, Ş. Çakmak, E. Akgün, Ö. Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Büyükköztürk, Ş. (2007). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çetinkanat, C. (1988). *Örgütsel İklim ve İş Doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara
- Değirmenci, S.(2006). *Lise Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu.
- Demirel, F.(2006). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli
- Doğan, N. (2005). *İlköğretim Okulu Müdür Yardımcılarının İş Doyumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırıkkale.
- Duman, C. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul
- Güler, M. (1990). *Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı Ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Herzberg, F. , Mausner, B. ve Snyderman, B.B. (1959). *Motivation to Work*. New Jersey: Willey & Sons.
- Howard, M.C. (2008). *Emotional Intelligence As a Predictor Of Job Satisfaction, Organizational And Occupational Commitment Among Human Service Workers*. Unpublished Doctoral Thesis, Capella University, USA.
- Johnson, S.K. (2009). *A Study Of Benefit Satisfaction Among Florida's Protective Service Employees*. Unpublished Doctoral Thesis, Capella University, USA.
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). *Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumunu ve Motivasyon Üzerine Etkileri.[Elektronik versiyon]* Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi 2:3-14
- Karasar, N. (2003) *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Kartal, Ş. (2006). *Alan ve Alan Dışından Atanan Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi (Nevşehir İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Liu, X.S. ve Ramsey, J. (2008). *Teachers' job satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-up Survey in the United States for 2000–2001*. Teaching and Teacher Education 24,1173-1184
- Menon, M.E. & Papanastasiou, E. ve Zembylas, M. (2008). *Examining the Relationship of Job Satisfaction to Teacher and Organisational Variables: Evidence from Cyprus*. International Studies in Educational Administration 36.75-86
- McVay, C.L.(2007). *Job Satisfaction Of Elementary School Principals Using Herzberg's Motivation/Hygiene Theory*. Unpublished Doctoral Thesis, University Of La Verne, USA.
- Mitchell, J.E. (2009). *Job Satisfaction And Burnout Among Foreign-Trained Nurses In Saudi Arabia: A Mixed Method Study*. Unpublished Doctoral Thesis, University Of Phoenix, USA.
- Neuman, W.L. (2010). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri. Nitel ve Nicel Yaklaşımlar (4.Baskı)*. (S. Özge, Çev). İstanbul: Yayıncı yayıncılık. (Orijinal Çalışma Basım Tarihi 1991).
- Nias, J. (1981). *Teacher Satisfaction and Dissatisfaction: Herzberg's "two factor" hypothesis revisited*. British Journal of Sociology of Education 2.235-246.
- Özdayı, N. ( 1990 ). *Resmî ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi. İstanbul.
- Özmen, M. (2007). *Cezaevlerinin İdari Açdan Denetimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Perrachione, B.A. & Rosser, V.J. ve Petersen, G.J. (2008). *Why Do They Stay? Elementary Teacher's Perceptions of Job Satisfaction and Retention*. The Professional Educator. 32:10-28
- Ralph, D. P. & Roger, L.L. & Patrick, J.H. (1996). *Human Relations*. Ohio: South-Western Educational Publishing.
- Rowan, J.C. (2008). *The Relationship Between Nurses' Job Satisfaction And Perceptions Of Nurse Managers'Leadership Behaviors*. Unpublished Doctoral Thesis, Pepperdine University, USA.
- Sarıkaya, T. (2007). *Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumunu Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Schultz D.P & Schultz S.E (1973). *Psychology and Work Today*.(Sixth Edition). New York: Macmillan Publishing Company.
- Shields, j. (2007). *Social Service Work And Job Satisfaction : Revisiting Herzberg, Mauser & Snyderman*. Unpublished Master Thesis, B.S Southwest Missouri State University, USA.
- Shraibman, F. K. (2008). *An Examination Of The Job Satisfaction Of The Certified Public Accountants As It Relates To Their Area Of Practice And Their Locus Of Control*. Unpublished Doctoral Thesis, New York University, USA.
- Sipahi, B. Yurtkoru, E.S. Çinko, M. (2010). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul; Beta Yayıncılık.
- Spector, P.E.(1996). *Industrial And Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Türk, M.S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Verner, J.P. (2008). *A Descriptive Study Of Educator Job Satisfaction And Valued Communications*. Unpublished Doctoral Thesis, University Of West Georgia, USA.
- Wilson, C. (2009). *Relative Influences of Arizona High School Principals' Job Satisfaction*. Unpublished Doctoral Thesis, The Universty of Arizona, USA.
- Wray, R.D. & Luft, R.G. ve Highland, P.J. (1996). *Human Relations*. Ohio: South-Western Educational Publishing.
- www.cte.adalet.gov.tr. Erişim Tarihi: 10.12.2009



## THE INVESTIGATION OF THE JOB SATISFACTION OF THE PRISON TEACHERS IN TURKEY\*

Nazım OĐALTAY\*\*

### Abstract

The purpose of the research is to determine the level of the job satisfaction of the teachers who work in the prisons in Turkey. Furthermore, investigated that how the demographic characteristics may effect to job satisfaction of the teachers. The sample of the research consists of 204 teachers of prisons in Turkey. The data was collected by using Minnesota Job Satisfaction Scale and personal information sheet. One-Way Anova, LSD and t-test methods were performed on the data as statistical procedures. Furthermore, qualitative data on prison teachers' perceptions of job satisfaction were obtained via interview form that prepared in accordance with purpose of research. According to the findings of the research that the levels of overall job satisfaction of the teachers in the prisons have been found on "middle level". In terms of overall job satisfaction, there were no significant differences between the level of job satisfaction and the teachers demographic characteristics.

**Key Words:** Job, Job satisfaction, prison teacher, prisons in Turkey.

---

\* This research was compiled from one of the master's thesis of author.

\*\* The teacher of the prison in Bitlis