

## Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

### Comparison of the Level of Job Satisfaction Between at Private and State Primary School Teachers

Murat TAŞDAN\*      Eda TİRYAKİ\*\*

#### Öz

Araştırmanın amacı, özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerini karşılaştırmaktır. Çalışma grubu, Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 6'sı devlet, 6'sı özel, toplam 12 ilköğretim okulunda çalışan 151 öğretmenden oluşmaktadır. Veriler, "Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Ölçeği"nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak öğretmenlere uyarlanmış biçimi ile toplanmıştır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin iş doyumu düzeyi toplam puanları; iş ve niteliği, ücretler, çalışma şartları, gelişme ve yükselme olanakları, birlikte çalışılan kişiler ve örgütsel yaşam alt boyut puanlarında anlamlı farklılık gösterirken, cinsiyete, kıdeme ve mezun olunan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri, ölçeğin tamamında ve alt boyutlarında yüksek bulunmuştur. Bu bulgu, devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumlarının yükseltilmesine yönelik politikaların geliştirilmesi fikrini desteklemektedir.

*Anahtar Sözcükler:* Özel ilköğretim okulu, devlet ilköğretim okulu, öğretmen, iş doyumu, güdülenme.

#### Abstract

The purpose of this study is to compare the level of job satisfaction between the private primary school teachers state primary school teachers. The study group consists of 151 teachers from six state and six private primary schools in the district of Trabzon Directorate of National Education. The data of this study are collected by using a modified form of "Job Satisfaction Scale of Educational Managers." The validity and reliability tests of the modified form of the scale were completed prior to its application. The results of the study indicate a statistically significant difference in total scores of the level of job satisfaction, job quality, salary, working conditions, promotional opportunities, and colleagues, organizational life experience subscale scores. However, no difference was found amongst gender, degree in job, and educational background. In terms of the total and subscale scores of the level of job satisfaction, private primary school teachers are found to be higher. These findings support the view that the job satisfaction of the primary school teachers working at state schools needs to be improved.

*Key Words:* State primary school, private primary school, teacher, job satisfaction, motivation.

#### Summary

It is assumed that one of the most important factors effecting the organisational achievement of today's managerial understanding is the role people play as the resource of the organisation. Therefore, attitude and job satisfaction of the employees towards their jobs plays an important role as subjects of various studies.

\* Arş. Gör. Murat TAŞDAN; Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Politikası Bölümü.

\*\* Öğretmen, Eda TİRYAKİ; MEB Trabzon Merkez Yunus Emre Lisesi İngilizce Öğretmeni, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Politikası Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi.

It is seen that the definitions related to job satisfaction are similar as they are researched. Generally, it is defined as a 'general attitude of the person towards his job' (Konuk, 2006). The job satisfaction is an emotional situation born as a result of what to expect from the job, to what extent it can be expected, and what actually is received (Işıkhan, 1996, 119).

#### *Dimensions of Job Satisfaction*

It is possible to view the dimensions of job satisfaction in two categories. The first category is personal factors; sex, age, degree of profession, level of education, degree of profession, and professional variations. The second category is other factors such as physical factors, job and the quality of the job, salary, promotional opportunities, inspection, working conditions and organizational environment.

#### *Results of Job Satisfaction*

The effect of job satisfaction in our life is obvious. There are three reasons in how the managers approach to the employees related to their job satisfaction. The first reason is; the employee who has less job satisfaction does not want to work and looks for another job. The second reason is; the employee who has the high level of job satisfaction is healthier. The third reason is; the employee who has the high level of job satisfaction carries his happiness in his whole life and leads a happy life (Özkalp and Kirel, 2001,138-139).

Negative working conditions of teachers may be a reason in decreasing their job satisfaction. As a result, it may be possible for the teachers to absent themselves from their work or to look for new job opportunities (Akçamete et al., 2001,2). The less job satisfaction of some teachers may also negatively effect their overall life satisfaction (Vural, 2004, 32). Therefore, it is important to research on the job satisfaction of teachers for the effectiveness of the school as well as teachers' personal satisfaction. The low level of life and job satisfaction of teachers causes less contribution to the school life.

#### *The Aim of the Study*

The aim of the study is to compare the level of job satisfaction between the private primary school teachers and state primary school teachers in the year of education 2005-2006 in Trabzon.

The questions below guided this study:

- Does the level of job satisfaction of the private primary school teachers differ from their sex, degree of profession, and the school type they graduated?
- Does the level of job satisfaction of the state primary school teachers differ from their sex, degree of profession, and the school type they graduated?
- Does the level of job satisfaction of both the state primary school teachers and the private primary school teachers have meaningful differences for the each subscale of the Job Satisfaction Scale?
- Does the level of job satisfaction of both the primary school teachers and the private primary school teachers have general meaningful differences for the whole scale?

#### *The Method of the Study*

The survey method is used in this study. 'The subject of the study, the person or the situation are tried to be defined in their own situation' (Karasar, 1999, 77). By using this model, the study reveals the perception of job satisfaction, job and its quality, inspection system, salary, promotional opportunities, working conditions, colleagues, organizational life experience subscale scores of teachers of both private and state primary school teachers.

### *The Study Group*

The study group of this research consisted of 151 teachers from six state and six private primary schools in the district of Trabzon Directorate of National Education.

In the study, 'Job Satisfaction Scale of Educational Managers' developed by Balcı (1985) is used having received the necessary permissions from the authorities. As this scale was developed for educational managers, items in the scale were adapted for the teachers.

The construct validity of the subscale is analyzed via the technique of factor analysis (Analysis of Principle Components). It is decided to omit the items from the scale which were under the .30 factor value. Cronbach Alpha Coefficient, an internal consistency coefficient, is used for the reliability of the questionnaire.

### *Discussion, Result and Suggestions*

The level of job satisfaction of both the state primary school teachers and the private primary school teachers do not differ in sex, degree of profession, and level of education. When the total general scores of job satisfaction scale of the state primary school teachers and the private primary school teachers are compared, it is recorded that the scores of the private primary school teachers are higher. The mean of total scores of the private primary school teachers is 156,82 , and the state primary school teachers is 128,05. According to the subscales (subscales of job and its quality, salary, organizational life, colleagues, working conditions, and promotional opportunities), there is a meaningful difference between the levels of job satisfaction of the state primary school teachers and the private primary school teachers. When the mean scores of all subscales are compared, it is recorded that the level of job satisfaction of private primary school teachers are higher.

The research findings indicate that the state primary school teachers got low scores in all of the subscales. Therefore, new policies could be developed and applied in order to increase the level of the job satisfaction of state primary school teachers. The level of job satisfaction of state primary school teachers could be improved specifically in terms of the subscales of working conditions and salary.

### Giriş

Günümüz yönetim anlayışlarında, örgütün en temel kaynağı olan insan faktörünün etkili kullanılmasının, örgütün başarı ve başarısızlığına etki eden önemli faktörlerden birisi olduğu kabul edilmektedir. Bu yüzden, çalışanların işe karşı tutumları ve işten aldıkları doyumunu düzeyi araştırmalara konu olmuştur.

İş doyumunu kavramını araştırmak için birey ve örgüt odaklı olarak sınıflandırılabilir iki önemli neden var. Birey odaklı düşünmek, her bireyin adilane davranışları ve saygıyı hak ettiğine inanmaktır. İş doyumunu bir ölçüde, iyi davranılmanın sonucudur; böyle olmak aynı zamanda psikolojik sağlığın da bir göstergesidir (Spector, 1997, 2). İş doyumunu kavramı örgüt açısından düşünüldüğünde ise, örgütün performans ve verimliliği ile ilişkilidir.

İş doyumunu kavramıyla ilgili çeşitli tanımlamalar olmasına rağmen, 1935 yılında Hoppock'un genel kabul gören bir iş doyumunu tanımı yapması başlangıç olarak kabul edilebilir. Bu tanıma göre, iş doyumunu, "çalışanın işine karşı bireysel olarak verdiği duygusal tepkidir" (Mercer, 1997,57).

Doyumun her çeşidi gibi iş doyumunu da duyguların etkili olduğu bir beceridir. Etki, hoşlanma veya hoşlanmama ile ilgili duyguların tamamını ifade eder. İş doyumunu, bir bireyin işinden mutlu olmasını ve haz almasını sağlayan boyuttur (Izgar, 2000).

İş doyumunu ile ilgili olarak en geniş tanımı yaptığı kabul edilen Locke göre (1983, 97) iş doyumunu, "kişinin işini ve iş tecrübesini değerlendirmesi sonucu kişide oluşan zevkli ve olumlu hislerdir." Dubrin de (1974,38) doyumun temelde işle ilgili memnuniyet duygusuna karşılık

geldiğini söyler. Lawler'in tanımındaki "haz duyma", Locke ve Dubrin'in tanımında "memnuniyet verici bir duygu" olarak karşılanmıştır. Bu üç tanımda da belirtilen ortak nokta, çalışanın işiyle ilgili olumlu bir duygu yaşamasıdır. Bu duygu, işgörenin işinden aldığı doyumun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir (Akt. Çetinkanat,1995).

İş doyumunu ile ilgili tanımlar incelendiğinde, aralarında büyük ölçüde benzerlik olduğu görülmektedir. Bu tanımlarda iş doyumunu, "bireyin işine karşı gösterdiği genel tutum" olarak ifade edilmektedir (Konuk, 2006). Çalışanın işinden elde ettiği doyumunu, işten ne elde etmek istediği, ne kadar elde etmek istediği ve ne elde etmesine olan inançların bileşkesi sonucunda oluşan duygusal durumdur ( Işıkhana, 1996, 119).

#### *İş Doyumunun Boyutları*

Yapılan araştırmalara dayanarak iş doyumunun boyutlarını iki ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlardan birincisi, bireylerin kişilik özellikleri ve önceki yaşantılar; ikincisi, iş ortamı ve işle bağlantılı faktörlerdir. Burada bireye nasıl davranıldığı, kendisine verilen görevlerin özellikleri, iş ortamındaki diğer bireylerle ilişkileri ve ödüllerden söz edilebilir (Sun, 2002). İki grupta toplanan bu değişkenler birbirleri ile etkileşerek iş doyumunu etkilerler (Spector, 1997).

Balcı'ya (1985) göre iş doyumunda, işe ait özelliklere (iş, ücret, örgüt, ortam, yükselme olanakları vb. diğer etkenler) dair bireyin değer ve beklentileri ile bunların karşılanması, çalışan tarafından ne düzeyde algılandığı önemlidir. Bu iki durum arasındaki pozitif ilişki ne derecede kurulursa (yani ne derece örtüşürse), doyumunu da o derece sağlanmış olur. Ancak aradaki ilişki ne derece negatifse, o ölçüde de doyumun sağlanmadığı yaşanmış olur. Bir başka deyişle, çalışanın verdiği duygusal tepkinin niteliği, doyumunu ya da doyumun sağlanmadığı ifade eder.

Balcı da (1985) iş doyumunu etkileyenleri iki ayrı grupta inceler: Bireysel farklılıklardan oluşan yaş, cinsiyet, kıdem, zekâ, eğitim düzeyi, sosyo kültürel özellikler, kişilik ve meslek düzeyi ve farklılığı ile iş, ücret, yükselme olanakları, denetim ve iş arkadaşlarından oluşan çevresel ya da örgütsel etkenlerdir.

#### *Bireysel Etkenler*

İş doyumunu yaratan bireysel faktörlere gösterilen ilgi 1980'li yılların ortalarına doğru yoğunlaşmaya başlamış, yapılan çalışmalar, kişiliğin iş doyumunu yaratan unsurlardan olduğunu kanıtlamıştır (Sun, 2002). Yapılan boylamsal araştırmalarda, bireylerin iş doyumunu düzeyleri zaman içinde tekrar tekrar ölçülmüş ve sonuçlar dikkate değer biçimde sabit kalmıştır. Bu durum, iş doyumunu düzeyinin sadece işle değil, kişilikle de bağlantılı olduğu kuramlarının önem kazanmasına neden olmuştur (Spector, 1997).

Çalışanın işinde gerçekleştirmeyi arzuladığı değerler, personelin iş değerlerini oluşturur. Bu değerler, bireysel gereksinim ve isteklerden doğar. Personelin iş değerleri personele, özünde niçin çalıştığı sorusunun cevabını bulmayı sağlar. Aynı çalışan değerlerine sahip iki işgören yoktur. Çünkü bireysel etkenler, çalışanların iş değerlerini farklı kılacak etkenlerden sayılabilir (Balcı, 1985).

Yaş: İnsanların içinde buldukları yaş dönemleri, işlerine ilişkin algılarını, tutumlarını, istek ve beklentilerini etkileyebilir (Izgar, 2003). Yaşın iş doyumuna etkisi konusundaki birçok araştırma bulgusu (Hezberg ve arkadaşlarının, Hulin ve Smith'in, Gilmer'in araştırmaları) vardır. Balcı'ya göre (1985) yaş ve iş doyumunu arasındaki bu ilişki tutarlı görünmemektedir. Ancak yaş değişkeninin, kıdemle ortaklaşa olarak iş doyumunu etkilediği de bu konudaki yorumlara eklenir (Balcı, 1985).

Wagner ve Rush (2000), yaptıkları araştırmanın sonucunda, yaşın durumsal ve eğilimsel değişkenlerle ilgili olarak örgütsel aidiyetlik davranışının oluşumunda etkisi olduğunu bulmuşlardır. Wagner ve Rush, iş doyumunu, örgüte bağlılık, yönetime güven gibi bağlamsal değişkenlerin, araştırma konusu davranışın oluşumu açısından, örneklemelerindeki genç katılımcılar için

önemli olduğunu, ahlaki yargı olarak tanımladıkları tek bir eğilimsel değişkenin ise katılımcıların görece yaşlı olanlarının örgüte aidiyetlik davranışının belirleyicisi olduğunu belirtmişlerdir.

Cinsiyet: Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe uygun görülen ve yüklenen görevler, çalışma yaşamında kadın ve erkeğin davranışlarını etkilemektedir (Izgar, 2003).

Cinsiyetin iş doyumunda bir etken olup olmadığını araştıran çalışmalar, cinsiyetin bir etken olduğunu göstermiş; ancak hangi cinsin daha çok doyumunu sağladığı konusunda ise tutarsızlık göstermiştir (Balci, 1985).

Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş doyumunu ilişkisini incelediği, Türkiye’de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkek çalışanlarla yaptığı araştırmasının cinsiyetle ilgili sonucu olarak, bu değişkenin genel iş doyumunu düzeyinde farklılığa yol açmadığını belirtir. Bilgiç, ayrıca medeni durumun da genel iş doyumunu üzerinde etkili olmadığını belirtmektedir.

Kıdem: Çalışanların iş doyumunu düzeyini etkilediği düşünülen kişisel etkenden birisi de mesleki kıdemleridir. Yaş değişkeninden bahsederken, kesin olmamakla birlikte kıdem ile ortaklaşa bir ilişki görüldüğü vurgulanmıştır. Bunun sebebi, kıdem ve iş doyumunu ilişkisinin araştırma bulguları ile yaş ve iş doyumunu ilişkisinin araştırma bulgularının paralellik göstermesidir (Balci, 1985).

Duffy, Ganster ve Shaw (1998), çalışanların olumsuz davranışlarını açıklamak için olumlu duyguların, kıdem ve iş doyumunun üçlü etkisini araştırmışlardır. Araştırmacılar, olumsuz sonuçlar arasında yeni bir iş arama davranışı, fiziksel sağlık sorunları ve işe karşı geliştirilen tepkileri ele alarak, iş doyumunu, olumsuz sonuç ve davranışlar arasındaki ilişkinin, olumlu duygulanım düzeyleri ve kıdemleri yüksek olan bireyler için daha kuvvetli olduğunu belirtmişler; özellikle de bu ilişkinin, duygulanım düzeyleri ve kıdemleri yüksek olan bireyler için anlamlı derecede negatif olduğunu vurgulamışlardır.

Lamb (1993) yaptığı araştırmada, mesleki deneyimi az olan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin nasıl olduğunu incelenmiştir. Araştırma sonucunda, deneyimi az olan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin düşük olduğunu göstermiştir (Akt. Evcimen-Selçuk, 1998, 62).

Eğitim düzeyi: Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında meslek düzeyi sabit kalmak şartı ile olumsuz bir ilişki olduğunu özellikle ödeme konusunda gösteren tutarlı kanıtlar vardır. Eğitim düzeyi hem çalışanın performansını hem de iş tutumunu etkiler. Sosyo kültürel özelliklerin, iş doyumuna etkisi konusunda yapılan araştırmalarda, diğer etkenlerin doyumunu davranışına kıyasla aralarında önemli ilişkileri saptanmıştır (Balci, 1985).

Meslek düzeyi ve mesleki farklılık: Araştırmalar değişik meslek gruplarında çalışan işgörenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında önemli farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. En üst düzeyde doyumun, profesyonel meslek gruplarında olduğu görülmüştür (Kağan, 2005, 19).

Meslek düzeyi yükseldikçe, bireysel doyumun artması da bu konudaki en tutarlı bulgulardan biridir (Balci, 1985). Bu konuda yapılan bir araştırmaya göre üst düzey yöneticiler, gelişme gereksinimlerini alt düzey yöneticilere göre daha çok doyurabilmekte ve üst düzey yöneticilerin kendini gerçekleştirme gereksinimleri daha çok vurgulanmaktadır (Çetinkanat, 2000, 35).

#### *Çevresel Faktörler*

İş doyumunu etkileyen bir diğer etken ise çevresel ya da örgütsel etkenlerdir. Çetinkanat (2000) bu etkenleri şöyle sıralar: İşin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim, çalışma koşulları ve örgütsel ortam.

Fiziksel çalışma koşulları: Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar, verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında sayılabilir. Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması, çalışanın moral yapısını etkileyebileceği gibi, işletmeyle bütünleşmesini ve dolayısıyla iş doyumunu da kolaylaştıracaktır. Bu nedenle fiziksel koşulların, çalışanların çalışma temposu ve isteğini artıracak biçimde düzenlenmesine gidilmektedir. Dolayısıyla fiziksel koşullarının iyileştirilmesi, işgörenlerin iş tatminini artırmaktadır (Ardıç ve Baş, 2002).

İş ve işin niteliği: İş ve niteliği, bireyin yaptığı işten, yaptığı işin türünden duyduğu doyumudur (Ergenç, 1982). İşin niteliği yükseldikçe, genel olarak işten duyulan doyumunu artmaktadır (Kağan, 2005, 20).

İş ve niteliği etkeninde, bireyin işine ilgi duymasına ve işinde doyuma ulaşmasına neden olan iş değişkenleri (bireyin değer verdiği beceri ve yeteneklerini kullanabilmesi olanağı, yeni öğrenim olanağı, yaratıcılık, değişkenlik, güçlük, iş miktarı, sorumluluk, iş yöntemleri vb.) vardır. Balcı'ya göre (1985) bu alanda yapılan araştırmalar, yapılan işin içeriğinin değişme olasılığı arttıkça ve yapılan işte tekrarlar azaldıkça, işgören doyumunun arttığını ifade eder.

Ücret: Ücret, çalışanın iş doyumunda önemli bir etkidir. Ücret sadece çalışanın ekonomik ihtiyaçlarını karşılama aracı olarak görülemez, aynı zamanda çalışanın toplum içerisinde saygınlık ve onurunu da artırmış olur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

Bir işgören, örgüte verdiği emeğinin de karşılığını, ödeme olarak geri almalıdır. Ödeme, işgörenin örgütten sağladığı her türlü parasal, toplumsal ve ruhsal karşılıkları kapsar. Ücret etkeni söz konusu olduğunda, denklik ya da denksizlik duygusu ortaya çıkar. Denklik kısaca "işgörenin örgüte verdiği çıktısı ile örgütten sağladığı değer eşitliğidir" (Başaran, 2000, 91).

Yükselme olanağı: Çalışanın işe karşı tutumunu olumlu yönde etkileyen en önemli faktörlerden birisi, gelişme ve yükselme fırsatlarının olmasıdır. Bu olanaklara sahip çalışanlar, işlerinden daha fazla doyumunu sağlamaktadırlar (Erdoğan, 1994).

"Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve bunun öğretmenlikten ayrılmasına etkisi" isimli araştırmasında Çelik (1987), öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin en fazla ücret etkeninden sonra da gelişme ve yükselme olanakları etkeninden doyumsuzluk duyduklarını saptamıştır.

Denetim: Denetim etmeni "İki Etmeni Güdüleme Kuramları" içinde Sürdürme Etmenleri'nden biridir. Sürdürme etmenleri; örgütün siyasası, teknik denetimi, ücreti, kişilerarası ilişkileri, çalışma koşulları ve çalışanın sağlıklı yaşaması açısından gereklidir. Bu etmenlerin azlığı işgörende doyumsuzluk yaratır (Başaran, 2000, 85). Başaran'a göre (2000, 85) işinde uzmanlık kazanmamış, yeniliklere açık olmayan bir üstün buyruğunda çalışmak, teknik denetim açısından doyumsuzluğa yol açar. Balcı'ya göre de (1985, 16-17) çalışanın işiyle ilgili kararlara katılması, birey yönelimli denetimin uygulanması, işgücü doyumunu artırıcı bir rol oynar.

Çalışma koşulları: Çalışma ortamının uygun olmaması, rahatsız edici olması, araç-gereç sınırlılığı, işyerine ulaşımın zor olması vb. çalışmada doyumsuzluk yaratacak değişkenlerden sayılabilir (Başaran, 2000, 220). Çalışma koşulları toplumsal koşullardan daha iyi olduğu durumlarda çalışan kendisinin topluma göre daha iyi bir konumda olacağını düşüneneğinden, çalışanın iş doyumunu yüksek olabilir. Çalışan, toplumsal koşulların ile kendi iş koşullarını karşılaştıracak ve iki değer sistemi birbirine yaklaştığı oranda çalışanın doyumunu artacaktır (Davis, 1988).

Örgütsel ortam: Örgüt ortamı içerisinde çalışanlar, yaptıkları işin başkaları tarafından takdir edildiğini gördüklerinde, işlerinde daha fazla doyumunu sağlarlar (Robbins, 1996). Örgütte genel olarak karmaşıklık ve biçimsel ilişkiler, iş doyumunun düşmesine yol açar.

Balcı'ya göre (1985, 18) örgütsel ortama etki eden faktörler; örgütün amacı, örgütün büyüklük ve yapısı, önderlik biçimleri, iletişim ağı ve karar verme biçimleri olarak sayılabilir.

Tüm bu sayılan etkenlerin, çalışanın iş doyumunu yakalamasında doğrudan ya da dolaylı olarak etkisi bulunmaktadır. Bu sebeple iş doyumunu sağlamada, bu etkenleri de dikkate almak gerekir. İş doyumunun sağlanması sonucunda örgütte değişmeler yaşanabilmektedir.

#### *İş Doyumunun Sonuçları*

İnsan, iş hayatında kendi istediği mevcut bilgi ve yeteneklerini kullandığı, maddi ve manevi ihtiyaçlarında doyumunu sağlama olanağına sahip olduğu bir işte ve işyerinde daha verimli çalışacaktır. Çalışanın işindeki bu doyumunu büyük ölçüde yaşamına da yansıtacaktır (Hersey, 1972).

İş doyumunun yaşantımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yöneticiler çalışanların iş doyumları ile ilgili olarak üç nedenle konuya yaklaşırlar. Birincisi, doyumsuz çalışan işten kaçır ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın, başka işe kaçmanın yollarını arar. İkincisi, iş doyumunu yüksek olan çalışan daha sağlıklıdır. Üçüncüsü, iş doyumunu yüksek olan çalışan mutluluğunu iş dışına taşır ve mutlu olur (Özkalp ve Kirel, 2001,138-139).

İş doyumunu ile çalışanların güdülenmesi arasında ikili bir ilişki vardır. Genellikle bireylerin gerçekleştirilmesini istedikleri arzuları ile iş çevresinden edindikleri izlenimleri birbirine uyduğunda doyumunu ortaya çıkar. İşlerinde beklediklerini elde eden çalışanlar, elde ettikleri ölçüde doyumunu sağlarlar (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001,138).

İş doyumunu olumlu sonuçlara yol açtığı için yöneticiler tarafından arzu edilen bir durumdur. İş doyumunun düzeyi, çalışanın ihtiyacının niteliğine ve işin çalışandan beklentilerine göre değişebilmektedir. İşten sağlanan doyumunu sadece doğrudan iş yaşamını değil, çalışanın diğer yaşam alanlarını da etkiler. Locke (1976) bu etkileri dört grupta toplamıştır : (1) Yaşamdan doyumunu etkisi, (2) fiziksel sağlığa etkisi, (3) performansa etkisi, (4) verimliliğe etkisi.

Bir de iş doyumunun karşısında yer alan iş doyumsuzluğu işgören için söz konusu olabilir. İşgörenin arzu ve ihtiyaçları konusunda doyumunu sağlanamadığı takdirde bir doyumsuzluk veya ruh çöküntüsü ve bozulma denilen psikolojik bir durum ortaya çıkacaktır. Bu durum iş ile ilgili şikâyetlere ve sonunda oluşan birtakım olumsuz tutumlara yol açacaktır. Bu olumsuz tutumları Eren (2000) üç grupta incelemiştir:

- a) İşin yapılış koşullarına ve iş aletlerine bağlı şikâyet ve doyumsuzluklar. İşin yapılış koşullarıyla ilgili olarak işgörenlerin aletleri kullanma bakımından sahip olmaları gereken çevresel olanaklar ve bedensel, zihinsel, moral ve yetenek durumlarını içeren kişisel özellikleriyle ilgilidir (Eren,2000).
- b) Belli bir işte çalışma sonucunda elde edilecek maddi çıkarlara ilişkin şikâyet ve doyumsuzluklar. Bu konu ile ilgili en önemli sorun ücretlerin adil bir şekilde saptanıp ödenmesidir. Bu sebeple yapılan işin miktarı ve niteliği ile uyumlu bir ücret saptaması yapılmalıdır. Bununla beraber ücretin, kişinin sahip olduğu vafsa, titre ve aldığı eğitim düzeyine uygun olması da önem taşır (Eren, 2000).
- c) Takdir edilme ve sosyal saygınlık durumlarına ilişkin şikâyet ve doyumsuzluklar. Bu konudaki şikâyet ve doyumsuzluklar, diğer maddelerdeki fiziksel ve maddi çıkarlardan farklı olarak işgörenin psikolojik durumu üzerinde yarattığı olumsuz etkilerdir. Gelişme olanakları, işgörenin kendi karakteri ve yetenekleri ile ilgili olan şikâyet ve doyumsuzluklar, bu konuya ait olumsuzlukları ifade eder (Eren, 2000).

Eren'e göre (2000) işgörenin amaçlarına ulaşırken karşılaştığı engel ve müdahaleler, psikolojik doyumsuzluğun kaynağı ve anormal davranışlarda bulunmanın nedeni olurlar.

Balcı (1985), işgörenin gereksinimlerinin işte doyurulmamasının, işgörenin bazı davranışlar geliştirmesine yol açtığını söyler. Bu psikolojik doyumsuzluklar sonucunda ortaya çıkan davranış bozuklukları; saldırgan davranışlar (işyerlerinde ve iş dışında huzursuzluk çıkarma, kavga etme eğilimi, yönetim tutumundan devamlı olarak şikâyet edilmesi, makine ve malzemelerin tahribi, iş arkadaşlarıyla geçimsizlik, işe devamsızlık, mücadelecilik sendikalara üye olma şeklinde gösterilen tutumlar), geriye dönüş davranışları (iş ya da işgörenlerle ilgili dedikodu yapmak gibi tutumlar), tekrar denenmek istenen sabit davranışlar (çalışma yöntemlerinde ve aletlerinde yapılan değişikliklere ve yeniliklere karşı direnme vb. tutumlar), tevekkül olma (cesareti kırıldığından ya da ümitsizlikten işi olurlarına bırakma tutumu)dır (Eren, 2000). Bunun yanında işgörenin işe devamsızlığı, işi bırakması da doyumsuzluk sebebiyle sergilediği diğer tutumlardır (Başaran, 2000, 221).

Her bireyin bir örgüte girerken bazı ihtiyaçların ve beklentilerin etkisi altında davrandığını, bu ihtiyaç ve beklentilerin karşılanamaması durumunda ise örgütün bir üyesi olarak moralinin bozulacağını ve veriminin düşeceğini ifade etmektedir. Bu yüzden eğitim örgütlerinde de okul yöneticisi, öğretmen ve öğrencilerin özellikle sosyal gereksinimlerine karşı duyarlı olmalıdır.

Bunların farkında olmayan, karşılanması için çaba göstermeyen yöneticinin, okul ortamı içinde morali yükseltmesi ve sürdürmesi zordur (Bursalıoğlu, 2002, 25-141).

Öğretmenler için iş doyumunu "öğretmenin öğrencilerine ve okuluna karşı tutumu" ya da "öğretmenlerin işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk" olarak tanımlanabilir (Vural, 2004, 32).

Öğretmenlerin yüz yüze buldukları olumsuz çalışma koşulları bir süre sonra işten aldıkları doyumun düşmesine sebep olabilmektedir. Bunun sonucu olarak da öğretmenlerde iş devamsızlıklar başlayabilmekte ve fırsatını bulabilen öğretmen işini değiştirmektedir (Akçamete ve diğerleri, 2001,2). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin düşük olması, zaman içerisinde yaşam doyumlarını da düşürmektedir (Vural, 2004, 32). Bu yüzden öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin araştırılması, okulun etkililiği kadar, öğretmenin kişisel mutluluğu bakımından da önemlidir. İşinde ve yaşamında düşük doyum sağlayan öğretmen, okulun amaçlarının gerçekleştirilmesine daha az katkı sunacaktır.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş doyumunu düzeyinin konu edildiği çalışmalar mevcuttur (örneğin; Balcı, 1985; Aydınay, 1996; Andıç ve Baş, 2002; Kağan, 2005...). Ancak farklı örgüt kültürüne sahip özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin birlikte ve mukayeseli çalışıldığı araştırmalar sınırlıdır. Farklı örgüt kültürüne ve çalışma olanaklarına sahip özel ve devlet ilköğretim okullarında bu farklılıkların öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine nasıl etki ettiğinin araştırılması önemli görülmektedir.

#### *Araştırmanın Amacı*

Bu araştırmanın amacı, 2005-2006 eğitim-öğretim yılında Trabzon İli'ndeki özel ve devlet ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini karşılaştırmaktır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, öğretmenlerin cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine ve mezun oldukları okul türüne göre farklılık göstermekte midir?
- Devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, öğretmenlerin cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine ve mezun oldukları okul türüne göre farklılık göstermekte midir?
- Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, İş Doyumu Ölçeği'nin her bir alt boyutunda anlamlı farklılık göstermekte midir?

Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, İş Doyumu Ölçeği'nin genelinde anlamlı farklılık göstermekte midir?

#### *Yöntem*

Bu araştırma, tarama modeli ile yapılmıştır. "Tarama modelinde, araştırmaya konu olan olay, birey ya da olgu, kendi koşulları içerisinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır" (Karasar,1999,77). Bu modele dayalı olarak yapılan araştırmanın amacı, özel ve devlet ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, iş doyumuna ilişkin algılarını saptamak, iş ve niteliği, teftiş sistemi, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma şartları, birlikte çalışılan kimseler ile örgütsel yaşam alt boyutlarında ortaya koymaktır.

#### *Çalışma Grubu*



Bu araştırmanın çalışma grubunu, 2005–2006 eğitim-öğretim yılında MEB Trabzon İl Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı altısı devlet ilköğretim okulu, altısı özel ilköğretim okulu olmak üzere 12 ilköğretim okulunda görevli 151 öğretmen oluşturmaktadır.

Tablo 1.

*Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kişisel Özellikleri*

Okul Türü	Genel		Cinsiyet				Kıdem						Öğrenim Durumu							
	Toplam		K		E		0-5		5-19		20+		Ö.O		E.F		E.D		L.Ü	
	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%
Devlet	93	61.5	42	45	50	55	10	11	31	33	52	56	8	9	59	63	20	22	6	6
Özel	58	39.5	39	67	19	33	20	35	16	29	21	36	-	-	37	65	11	19	8	14
Toplam	151		81		69		30		47		73		8		96		31		14	

Tablo 1’de de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 39,5’ini özel ilköğretim okulu öğretmenleri, %61,5’ini devlet ilköğretim okulu öğretmenleri oluşturmaktadır. Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin, % 67’si kadınlardan, %33’ü erkeklerden, buna karşılık devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin % 45’i kadınlardan, % 55’i erkeklerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin, mesleki kıdemleri açısından durum incelendiğinde ise, özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin % 35’i 0-5 yıl arası mesleki kıdeme, % 29’u 5-19 yıl arası mesleki kıdeme ve %36’sı 20 yıldan daha fazla mesleki kıdeme sahiptir. Devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin ise, %11’i 0-5 yıl arası mesleki kıdeme, % 33’ü 5-19 yıl arası mesleki kıdeme ve % 56’sı 20 yıldan daha fazla mesleki kıdeme sahiptir.

Tablo 1’de özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin, mezun oldukları okul türüne göre oranları şöyledir: Devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin % 9’u öğretmen okulu, % 63’ü eğitim fakültesi, % 22’si eğitim fakültesi dışındaki herhangi bir fakülteden ve % 6’sı lisansüstü eğitim programından mezun olmuştur. Özel ilköğretim okullarında ise, öğretmenlerin % 65’i eğitim fakültesi mezunu, % 19’u eğitim fakültesi dışındaki herhangi bir fakülteden, % 14’ü ise lisansüstü programlardan mezun olmuştur.

*Veri Toplama Aracı*

Araştırmada Balcı (1985) tarafından geliştirilmiş olan “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Ölçeği”, kendisinden gerekli izinler alınarak kullanılmıştır. Ancak bu anket okul yöneticileri üzerinde uygulandığı için maddelerde gerekli olan düzenlemeler yapılmış ve öğretmenlere uygulanabilecek hale getirilmiştir. Daha sonra hazırlanan taslak form uzman görüşüne sunulmuştur. Alınan görüşler doğrultusunda taslak form üzerinde düzeltmeler yapılmış ve anket uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Ölçek, likert tipi beşli dereceleme türünde hazırlanmıştır. Araç “tamamen katılıyorum”dan (5), “hiç katılmıyorum”a (1) doğru beşli dereceleme ile cevaplanmaktadır. Anket, birbirinden bağımsız altı boyuttan oluşmaktadır ve her boyut bir alt ölçek olarak düşünülmüştür.

Alt ölçeklerin yapı geçerliliği, faktör analizi (Temel Bileşenler Analizi) tekniği ile incelenmiştir. Faktör yük değeri .30’un altında olan maddelerin anketten çıkarılması kararlaştırılmıştır. Anketin güvenilirlik çalışmaları için ise bir iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alpha Katsayısı formülü kullanılmıştır.

Ölçeğin faktör analizi yapılmadan önce, veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığının değerlendirilmesi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ön uygulama veri seti için KMO değeri % 858(.858) olarak belirlenmiştir.  $85.8 > 0.50$  olduğu için veri setinin faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir.

Ölçeğin alt ölçekleri tek tek faktör analizine sokulmuştur. Buna göre anketin birinci alt ölçeği olan “iş ve niteliği” alt ölçeğinde faktör analizi öncesi 9 madde bulunmaktadır. Faktör analizi sonrasında alt ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .39 ile .71 arasında değiştiği saptanmış ve alt ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamış ve tek faktörün toplam

varyansın % 41'ini açıkladığı görülmüştür. "İş ve niteliği" alt ölçeği için Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı  $\alpha = .82$  olarak belirlenmiştir. Ölçeğin ikinci alt ölçeği olan "ücret" alt ölçeğinde faktör analizi öncesi 6 madde bulunmaktadır. İlk yapılan faktör analizi sonucunda, 13. maddenin faktör yük değeri .30'un altında yer aldığı için anketten çıkartılıp, tekrar faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonrasında alt ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .58 ile .89 arasında değiştiği saptanmıştır. Bu alt boyutun toplam varyansın % 53'ünü açıkladığı görülmüştür. "Ücret" alt ölçeği için Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı  $\alpha = .77$  olarak belirlenmiştir. Ölçeğin üçüncü alt ölçeği olan "gelişme ve yükselme olanakları" alt ölçeğinde faktör analizi öncesi 5 madde bulunmaktadır. Faktör analizi sonrasında alt ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .34 ile .82 arasında değiştiği saptanmış ve alt ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamış, bu faktörün toplam varyansın % 66'sını açıkladığı görülmüştür. "Gelişme ve yükselme olanakları" alt ölçeği için Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı  $\alpha = .61$  olarak belirlenmiştir. Ölçeğin dördüncü alt ölçeği olan "çalışma şartları" alt ölçeğinde faktör analizi öncesi 6 madde bulunmaktadır. Faktör analizi sonrasında alt ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .51 ile .87 arasında değiştiği saptanmış ve alt ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamış ve tek faktörün toplam varyansın % 55'ini açıkladığı görülmüştür. "Çalışma şartları" alt ölçeği için Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı  $\alpha = .82$  olarak belirlenmiştir. Anketin beşinci alt ölçeği olan "birlikte çalışılan kimseler" alt ölçeğinde faktör analizi öncesi 5 madde bulunmaktadır. Faktör analizi sonrasında alt ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .74 ile .85 arasında değiştiği saptanmış, alt ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamış ve tek faktörün toplam varyansın % 61'ini açıkladığı görülmüştür. "Birlikte çalışılan kimseler" alt ölçeği için Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı  $\alpha = .84$  olarak belirlenmiştir. Ölçeğin altıncı alt ölçeği olan "örgütsel yaşam" alt ölçeğinde faktör analizi öncesi 9 madde bulunmaktadır. Faktör analizi sonrasında alt ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .35 ile .87 arasında değiştiği saptanmış ve alt ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamış ve tek faktörün toplam varyansın %55'ini açıkladığı görülmüştür. "Örgütsel yaşam" alt ölçeği için Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı  $\alpha = .88$  olarak belirlenmiştir. Buna göre alt ölçeğin tüm alt boyutlarda iç tutarlılığa sahip olduğu kabul edilmiştir. Son olarak ölçme aracının bütün maddeleri üzerinde güvenilirlik testi yapılmış, Alpha Katsayısı 0,91 olarak bulunmuştur.

#### *Veri Toplama Süreci*

Araştırma ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapıldıktan sonra Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi (EARGED) Başkanlığı'ndan uygulama için gerekli izin alınmış ve bu izin Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından da uygun görüldükten sonra ölçekler araştırmacılar tarafından bizzat uygulanmıştır.

#### *Verilerin Analizi*

Bu araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler alt problemler doğrultusunda belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özellikleri, yüzde ve frekans alınarak belirlenmiştir. Araştırmanın birinci ve ikinci alt problemlerinin analizinde, t-testi, tek yönlü ANOVA ve Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Araştırmanın üçüncü ve dördüncü alt problemlerinin analizinde de t-testi kullanılmıştır. Araştırmada sözü edilen bu analizler, SPSS 11.0 paket programı yardımıyla yapılmıştır.

#### **Bulgular ve Yorum**

Bu bölümde, özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin, iş doyumuna ilişkin algıları, bu algılar arasındaki farklar ve bazı değişkenlere göre öğretmen algıları arasındaki farklara ilişkin bulgu ve yorumlar yer almaktadır.

Tablo 2.

*Özel ve Devlet İlköğretim Okullu Öğretmenlerinin "İş Doyumu Ölçeği" Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre t- Testi Sonuçları*

Okul Türü	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Özel	Kadın	39	154,230	23,35	56	-,24	.22
	Erkek	19	162,157	22,42			
Devlet	Kadın	42	127,166	20,70	90	-,45	.65
	Erkek	50	129,180	22,16			

Yukarıda özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeği'nden almış oldukları toplam puanların, her okul türünün kendi içerisinde, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediği verilmiştir. Tablo 2'de de görüldüğü gibi, özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $t = -1,24$ ,  $p > .05$ ). Bu okullarda kadın öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği puanlarının ortalaması  $\bar{X} = 154,23$  iken, erkek öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği puanlarının ortalaması  $\bar{X} = 162,15$ 'dir. Bu sonuçlara dayanarak, özel ilköğretim okullarında erkek öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin, kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 2'de de görüldüğü gibi devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin, iş doyumu düzeyleri de öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $t = -.45$ ,  $p > .05$ ). Yukarıda da görüldüğü gibi, hem özel ilköğretim okullarında, hem de devlet ilköğretim okullarında öğretmenlerin cinsiyeti ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3.

*Özel İlköğretim Okullu Öğretmenlerinin "İş Doyumu Ölçeği" Toplam Puanlarının, Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre ANOVA Sonuçları*

Okul Türü	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Özel İlköğretim	Gruplararası	869,279	2	434,639	,799	,455
	Gruplariçi	29370,96	54	543,907		
	Toplam	30240,24	56			

Tablo 3'te de görüldüğü gibi özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeği toplam puanları, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $F = .82$ ,  $p > .05$ ). Başka bir ifadeyle, özel ilköğretim okullarında, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin 1-5, 6-19 ve 20 yıl üstü olması, iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılığa yol açmamaktadır.

Tablo 4.

*Devlet İlköğretim Okullu Öğretmenlerinin "İş Doyumu Ölçeği" Toplam Puanlarının, Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması, Kruskal Wallis Testi SONUÇLARI*

Kıdem	n	Ortalama sırası (mean rank)	SD	p
0-5	10	48,80	2	.743
6-19	31	43,95		
20 ve üstü	52	48,47		

Tablo 4'te de görüldüğü gibi, özel ilköğretim okullarında öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>.05$ ).

Tablo 5.

*Özel İlköğretim Okullu Öğretmenlerinin "İş Doymu Ölçeği" Toplam Puanlarının, Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

Öğrenim durumu	n	Ortalama sırası (mean rank)	SD	p
Eğitim F.	37	30,39		
Eğitim F.Dış	11	28,32	2	.26
Lisansüstü	8	20,00		

Tablo 5'te de görüldüğü gibi özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri, öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre farklılık göstermemektedir ( $p>.05$ ). Öğretmenlerin mezun oldukları okul türü, iş doyumu, düzeyleri üzerinde anlamlı farklılığa yol açmamasına rağmen, puan ortalamaları göz önüne alındığında, en yüksek iş doyumu düzeyinin eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerde olduğu görülmüştür. Puan ortalamaları bakımından, en düşük iş doyumu düzeyinin ise, lisansüstü programlardan mezun öğretmenlerde olduğu görülmüştür.

Tablo. 6

*Devlet İlköğretim Okullu Öğretmenlerin "İş Doymu Ölçeği" Toplam Puanlarının Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

Öğrenim durumu	n	Ortalama sırası (mean rank)	SD	p
Öğretmen okulu	8	49,00		
Eğitim F.	59	49,72	3	,416
Eğitim F.Dış	20	38,05		
Lisansüstü	6	48,42		

Tablo 6'da görüldüğü gibi devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri, öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre farklılık göstermemektedir ( $p>.05$ ). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, mezun oldukları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemesine karşılık, puan ortalamalarının sırasına bakıldığında, öğretmen okulu ve eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo. 7.

Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin, Ölçekten Elde Edilen Toplam Puan ve Her Bir Alt Boyuttan Elde Edilen Puana Göre t-Testi Sonuçları

İş doyumu ölçeği toplam puanlarının okul türüne göre t-testi sonuçları						
Okul türü	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Özel	58	156,82	23,16	149	7,64	.000
Devlet	93	128,05	21,39			
İş ve niteliği alt boyutu puanlarının okul türüne göre t-testi sonucu						
Özel	58	38,89	8,58	149	3,05	.003
Devlet	93	34,95	6,01			
Ücret alt boyutu puanlarının okul türüne göre t- testi sonucu						
Özel	58	17,10	4,92	149	4,48	,000
Devlet	93	14,34	5,23			
Gelişme ve yükselme olanakları alt boyutu puanlarının okul türüne göre t- testi sonucu						
Özel	58	20,67	3,420	149	4,67	,000
Devlet	93	17,72	4,27			
Çalışma şartları alt boyutu puanlarının t- testi sonucu						
Özel	58	23,46	4,67	149	9,04	,000
Devlet	93	16,11	5,128			
Birlikte çalışılan kimseler alt boyutu puanlarının okul türüne göre t- testi sonucu						
Özel	58	21,20	3,39	149	6,20	,000
Devlet	93	17,50	3,81			
Örgütsel yaşam alt boyutu puanlarının okul türüne göre t- testi sonucu						
Özel	58	38,29	6,14	149	5,93	,000
Devlet	93	31,12	8,65			

Tablo 7'de de görüldüğü gibi, özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeği'nden almış oldukları toplam puanlar, öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $t=7,64$ ,  $p<.05$ ). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyi ortalama puanlar bakımından karşılaştırıldığında, özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin puanlarının ortalamasının  $\bar{X}=156,82$ , devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin ise  $\bar{X}=128,05$  olduğu görülmüştür. Bu sonuçtan hareketle, özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyinin, daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 7'de, özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin, iş doyumu alt boyutlarına farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Yukarıda da görüldüğü gibi, İş Doyumu Ölçeği'nin; iş ve niteliği, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma şartları, birlikte çalışılan kimseler ve örgütsel yaşam alt boyutlarında, özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi anlamlı farklılık göstermektedir (tüm alt boyutlarda  $p<.05$ ). Tüm alt boyutlarda, öğretmenlerin ortalama puanları karşılaştırıldığında da özel okul öğretmenlerinin ortalama puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

### Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Özel ve devlet ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin, iş doyumu düzeylerine ilişkin öğretmen algıları incelendiğinde, her iki okul türünde farklı sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmanın sonuçları, araştırmanın alt problemlerine göre aşağıdaki gibidir:

Araştırmaya katılan özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir. Ölçeğin toplam puanlarında, erkeklerin puan ortalamasının az da olsa kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak bu fark, istatistiki açıdan anlamlı değildir. Andıç ve Baş (2001) tarafından yapılan "Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması" başlıklı çalışmada da kamu ve özel üniversitelerde çalışan akademik personelin iş doyumu düzeyinin,

personelin cinsiyetine göre değişmediği sonucunu ortaya çıkmıştır. Kağan (2005) tarafından yapılan benzer çalışmada da özel, devlet ve rehberlik araştırma merkezinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Şahin (1999) tarafından yapılan çalışmada, ilköğretimde görevli kadın öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri, erkek öğretmenlerin iş doyumunu düzeyinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kanalı'nın (2000) yaptığı çalışmada, devlet ve özel okullarda çalışan, erkek rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin, bayan rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Akın (2006) tarafından ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri üzerinde yapılan araştırma sonucunda da öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri öğretim kademelerine, cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine ve mezun oldukları okul türüne göre farklılık göstermemektedir. Yukarıda da görüldüğü gibi, gerek bu çalışmada gerekse de diğer birçok çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi, cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemekte, ancak bazı durumlarda erkek öğretmenlerin, bazı durumlarda da bayan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri daha yüksek çıkabilmektedir.

Araştırmaya katılan özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmanın bu sonucu, Balcı'nın (1985) "Okul yöneticilerinin iş doyumunu düzeyi" başlıklı çalışması ile de tutarlıdır. Balcı'nın (1985) çalışmasında da okul yöneticilerinin mesleki kıdemleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Aydınay'ın (1996), devlet, özel ve yabancı özel lise öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada, öğretmenlerin kıdem düzeyi arttıkça iş doyumunu düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir. Hem özel hem de devlet ilköğretim okullarında öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri, mesleki kıdemlerine göre istatistiki açıdan farklılık göstermemektedir.

Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmanın sonuçları, Sarpkaya, (2000) ve Aydınay, (1996) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalarda da öğretmenlerin mezun oldukları okul türü ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Her iki okul türünde de öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi, mezun oldukları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemesine rağmen, her iki okul türünde de eğitim fakültelerinden mezun öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada dikkat çekici bir sonuç da lisansüstü programlardan mezun olan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri puan ortalamalarının, özel ilköğretim okullarında en alt sırada olmasına rağmen, devlet ilköğretim okullarında daha üst sırada olmasıdır.

Araştırmaya katılan özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, İş Doyumu Ölçeği'nin genelinde ve tüm alt boyutlarında karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani, öğretmenlerin özel veya devlet ilköğretim okulunda çalışıyor olmaları, iş doyumunu etkileyen anlamlı bir değişkendir. Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin, İş Doyumu Ölçeği'nin genelinden aldıkları toplam puanların ortalamaları karşılaştırıldığında, özel okullarda çalışan öğretmenlerin puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Özel okul öğretmenlerinin puanları toplamının ortalaması 156,82 iken, devlet ilköğretim okullarında 128,05'tir. Bu sonuçlara dayanarak, özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Andıç ve Baş'ın (2001) üniversite çalışanları ile yaptıkları çalışmada da vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin iş doyumunu düzeyleri, kamu üniversitelerinde çalışan personelin iş doyumunu düzeyinden daha yüksek çıkmıştır.

Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, *İş Doyumu Ölçeği'nin iş ve niteliği, ücret, örgütsel yaşam, birlikte çalışılan kimseler, çalışma şartları ile gelişme ve yükselme olanakları* alt boyutlarında karşılaştırıldığında, tüm alt boyutlarda öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi anlamlı farklılık göstermektedir. Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeği'nin tüm alt boyutlarında, öğretmenlerin aldıkları ortalama puanlar karşılaştırıldığında da özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Alt boyutlar içerisinde, öğretmenlerinin puan ortalamaları arasındaki

büyük fark, örgütsel yaşam ve çalışma şartları alt boyutlarında, özel ilköğretim okulları lehinedir. Andıç ve Baş'ın (2001) yaptıkları çalışmada, İş Doyumu Ölçeği'nin yönetsel ortam, çalışma şartları, işin niteliği ve ücret boyutlarında, kamu ve özel üniversiteler arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yazarların yaptıkları çalışmada, kamu ve vakıf üniversite çalışanlarının iş doyumunu düzeyleri arasındaki önemli fark "ücretler" alt boyutunda çıkmasına karşılık, bu çalışmada yönetsel ortam ve çalışma şartları boyutlarında önemli farklılık görülmemiştir. Yurtdışında yapılan araştırma sonuçları da bu araştırmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Amerika'da 1999 yılında yapılan Ulusal Eğitim Merkezi istatistiklerine göre, özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin, devlet okullarında çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. İş doyumunu düzeyinin, altı ölçekli sorularında özel okul öğretmenlerinin % 42'si "İşimden oldukça memnunum" yanıtını verirken, devlet okulu öğretmenlerinin sadece, % 23'ü "İşimden oldukça memnunum" yanıtını vermişlerdir. Ulusal Eğitim Merkezi istatistiklerinin, 2002 yılı araştırmasına göre de özel okul öğretmenleri, devlet okulu öğretmenlerine göre daha yüksek iş doyumuna sahiptirler. Özel okullarda iş doyumuna katkıda bulunan unsurlar olarak, okulun iklimi ve personel arası paylaşım olduğu ifade edilmiştir. (<http://www.capanet.org/tecah.html/satisfaction>).

Özel ve devlet ilköğretim okullarında öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin cinsiyetlerine göre çoğu zaman fark göstermemesi ya da bu farkın bazen kadın öğretmenler, bazen de erkek öğretmenler lehine çıkması, cinsiyetin tek başına iş doyumunun güçlü bir yordayıcısı olmadığı söylenebilir. Cinsiyet değişkeni medeni durum, yaş gibi diğer değişkenler ile birlikte kullanırsa iş doyumunu için daha güçlü bir yordayıcı olabilir. Benzer şekilde öğretmenlerin mesleki kıdem ve mezun oldukları okul türünün hem özel ilköğretim okulu öğretmenlerinde hem de devlet ilköğretim okulu öğretmenleri açısından farklılığa yol açmaması dikkat çekicidir. Mesleki kıdem ve mezun olunan okul türünün öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinde farklılığa yol açtığı araştırmalar olsa da çalışmada bu farklılık bulunmamıştır.

Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, iş doyumunun tüm boyutlarında farklılık göstermektedir. Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinin tüm iş doyumunu boyutlarında yüksek çıkması özel ilköğretim okulları açısından olumlu bir durum iken, halen Türk Milli Eğitim sistemi içerisinde önemli bir yeri olan devlet ilköğretim okulları açısından sorgulanması gereken bir durumdur. Çünkü öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin düşük olması, birlikte birçok diğer değişken de etki edecektir. Hem öğretmenin hem de okulun performansını etkileyebilecektir.

Araştırma sonucunda tüm boyutlarda iş doyumunu düzeyi düşük çıkan devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunun yükseltilmesi için politikalar geliştirilmeli ve uygulamaya geçirilmelidir. Özellikle çalışma şartları ve ücretler boyutlarında, devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin durumlarının düzeltilmesi gerekmektedir.

Araştırma sonucunda iş doyumunu gibi, örgütün bağlamını ilgilendiren konuların nicel araştırma teknikleri ile araştırılması yanında, nitel araştırma teknikleri de kullanılarak araştırılmasının daha yararlı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca iş doyumunu konusunun hem özel ilköğretim okullarında hem de devlet ilköğretim okullarında örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel kimlik gibi değişkenler ile ilişkili çalışılmasının, konunun daha iyi anlaşılmasına katkı getireceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akçamete, G; Kaner, S ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doymu ve Kişilik*. Nobel Yayınları. Ankara.
- Akın, U. (2006).*Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doymu Arasındaki İlişki*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Andıç ve Baş (2002). *Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması*. www.bilgiyönetimi.org.cm/yön. Erişim tarihi. 17.04.2006.
- Aydınay, A. (1996) *İş Tatmini ile Denetim Odağı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. M.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doymu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Başaran, İ. Ethem. (2000). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bilgiç, R. (1998) "The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers," *Journal of Psychology*, 132/5, (September, ), s.549-558. Sun, H.Ö (2002) *İş Doymu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Yeterlilik Tezi Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.*
- Bursalıoğlu, Z. (2002) *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış* Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çetinkanat, C. (1995). *AİBÜ ve ODTÜ'nin Çeşitli Fakültelerindeki Öğretim Elemanlarının İş Doymu*. Bolu : Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Davis, K. (1988). *İşletmelerin insan davranışı, örgütsel davranış*. (Çev. Tosun ve diğerleri). İstanbul. İşletme İktisadi Enstitüsü. Yayınları.
- Duffy, M.K., D.C. Ganster ve J.D. Shaw, "Positive Affectivity And Negative Outcomes: The Role Of Tenure And Job Satisfaction", *Journal Of Applied Psychology*, 83-6, (1998) S.950-959.
- Erdoğan, İ. (1994) *İşletmelerde davranış*. İstanbul: Beta Basım yayım.
- Eren, E. (2000). *Örgütlerde Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ergenç, A. (1982) *İş doymununun belirleyicileri olarak beklenti algılamaya tutarsızlığı ve çalışma değerleri*. Yönetim Psikolojisi II. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Evcimen-Selçuk, H. (1998). *Lise Müdürlerinin İletişim Düzeyi ile Öğretmenlerin İş Doymu ve Öğrencilerle Sınıf İçi İletişim Düzeyi Arasındaki İlişkiler*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hersey, P. ve Kenneth H. Blanchard (1972). *Management of Organizational Behaviour*. USA
- İşıkhan, V. (1996). *Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü*. : İş Doymu Verimlilik Dergisi. C:1 MPM Yayınları. Ankara.
- Izgar, H. (2000). "Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri ve Bazı Etkin Faktörlere Göre İncelenmesi". (Yayınlanmış Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Izgar, H., (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya Eğitim Kitabevi.
- Kağan, M. (2005) *Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doymularının İncelenmesi -Ankara İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kınalı, G. (2000). *Devlet ve Özel Okullardaki Rehber Öğretmenlerin İş Tatminleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Konuk, M. (2006) *İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi-Konya Seker Fabrikasında Bir Uygulama*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Locke, E. (1983). *Nature and Causes of Job Satisfaction" Handbook of Industrial and organizational Psychology*. (ed) Durnette, John Wiley and Sons, USA.
- Mercer, D. (1997). "Job Satisfaction and The Secondary Headteacher= The Creation of a Model of Job Satisfaction" . *Scholl Leadership and Management*, Vol. 17 no: 1.



- Özkalp ve Kirel (2001). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No: 149, Eskişehir.
- Robins, S.P. (1996) *Organizational Behaviour*. New Jersey. Prentice Hall, inc.
- Sarpkaya, R.(2000). *Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumunu*. Amme İdaresi Dergisi, 33, 111-124.
- Spector,P.E.(1997). *JobSatisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. California: SAGE Publications, 1997.
- Sun, H.Ö (2002) *İş Doyumunu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Şahin, İ (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumunu Düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İzmir.
- Şimşek, M.Ş; Akgemci, T ve Çelik, A. (2001) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Vural, B. (2004). *Yetkin- İdeal-Vizyoner Öğretmen*, Hayat Yayınları. İstanbul.
- Wagner, S.L ve Rush, M.C. (2000). "Altruistic Organizational Citizenship Behaviour: Context, Disposition, And Age," *Journal Of Social Psychology*, 140-3, S. 379-392.
- [www.capanet.org/tecah.html/satisfaction\\_](http://www.capanet.org/tecah.html/satisfaction_)Erişim tarihi: 05.25.2006.

Makale Geliş: 18 Ağustos 2006

İncelemeye Sevk: 27 Ocak 2007

1. Düzeltme: 15 Mart 2007

İnceleme: 7 Haziran 2007

2. Düzeltme: 12 Eylül 2007

Kabul: 27 Eylül 2007