

T.C  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREVLİ  
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

Hazırlayan  
İdris ŞAHİN

Danışman  
Yrd. Doç. Dr. Ali AKSU

İZMİR-1999

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU  
KÜMANTASYON MERKEZİ

T 89440

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “ İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma baş vurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla doğrularım.

Tarih

23/08/1999

İdris ŞAHİN



## TUTANAK


Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünün 27/08/1999 tarih ve ....13..... sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği' nin .....2:..... maddesine göre Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi İdris ŞAHİN' nin "İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri" konulu tezi incelenmiş ve aday 15.10.9/1999 tarihinde, saat 14.00' da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra .50. dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerince sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin *başarılı.* olduğuna oy *birliği*..... ile karar verildi.

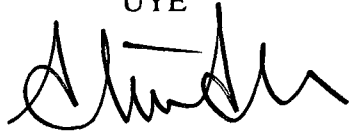
BAŞKAN

  
Prof. Dr. Kemal AÇIKGÖZ

ÜYE

  
Yrd. Doç. Dr. Mustafa METİN

ÜYE

  
Yrd. Doç. Dr. Ali AKSU

**YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DÖKÜMANTASYON MERKEZİ**  
**TEZ VERİ GİRİŞ FORMU**

Tez No :                      Konu Kodu :                      Üniv. Kodu :

Tezin Yazarının

Soyadı : ŞAHİN

Adı : İdris

Tezin Türkçe Adı : İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri

Tezin Yabancı Dildeki Adı : Job Satisfaction Levels of Elementary School Teachers

Who Work in Primary Schools.

Tezin Yapıldığı

Üniversite : DOKUZ EYLÜL      Enstitü : EĞİTİM BİLİMLERİ      Yıl : 1999

Diğer Kuruluşlar:

Tezin Türü :

1 - Yüksek Lisans : X

Dili : TÜRKÇE

2 - Doktora :

Sayfa Sayısı : 153

3 - Tıpta Uzmanlık :

Referans Sayısı : 77

4 - Sanatta Yeterlilik :

Tez Danışmanın

Ünvanı

Adı Soyadı

Yrd. Doç. Dr.

Ali AKSU

Türkçe Anahtar Kelimeler :

İngilizce Anahtar Kelimeler :

1- Öğretmen

1- Teacher

2 -İlköğretim Okulu

2- Elementary school


3 -İş doyumunu

3-Job satisfaction

4- Eğitim

4- Education

Tarih : 23.08.1999

İmza : 

## ÖZET

**Bu araştırma, resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerini saptamayı amaçlamıştır.**

**Araştırma ile İşin Kendisi, Yönetim, Ücret, Bireyler arası ilişkiler, Başarı saygınlık tanınma ve Veli öğrenci ilgisizliği boyutlarında; öğretmenlerin mezun oldukları okul, kıdem, buldukları okuldaki toplam çalışma süresi, yaş cinsiyet ve medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri saptanmaktadır.**

**Araştırmada veri toplama aracı olarak “İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Üçlü dereceleme göre düzenlenen ölçek, 42 madde ve altı boyuttan oluşmaktadır.**

**İzmir Büyükşehir Belediye sınırları içinde 1997-1998 öğretim yılında resmi ilköğretim okullarında görev yapan 9397 öğretmen araştırmanın evrenini; 658 öğretmen ise örneklemini oluşturmuştur. Araştırma alan araştırması niteliğindedir.**

**Yapılan istatistiksel analizler sonunda şu bulgular elde edilmiştir:**

**1- Öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri, “kısmen” düzeyinde bulunmuştur. İş doyum boyutlarındaki iş doyum düzeyleri, (a) İşin kendisi boyutunda “kısmen” (b) yönetim boyutunda “Kısmen” (c) ücret boyutunda “doyumsuz” (d) Bireyler arası ilişkiler boyutunda ”doyumlu” (e) Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda “doyumlu” (f) Veli, öğrenci ilgisizliği boyutunda, “doyumsuz” oldukları bulunmuştur.**

**2- Öğretmenlerin, mezun oldukları okullara, kıdemlerine, cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılık bulunmuştur.**

**3-Öğretmenlerin, buldukları okuldaki toplam çalışma süresi ve yaşlarına göre, iş doyum düzeyleri arasında 0.05 düzeyinde önemli farklılık bulunmamıştır.**

**4-İş doyum boyutlarında, öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılıklar bulunmuştur.**

**Araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak eğitim yöneticilerine, öğretmen yetiştiren kurumlara ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.**



## ABSTRACT

This research examines the general job satisfaction levels among the teachers of public elementary schools.

In this research, the job satisfaction levels of the teachers have been determined according to their schools they have graduated, priority, the total working time at their schools, age, sex and marital status on the dimensions of the job itself, administration, wage, relationships of the individuals, success – esteem – recognition and indifference of the parents and students.

“ The Job Satisfaction Scale ” has been used in the study as the data collection instrument, the scale that has been arranged as the threesome rating has been formed with 42 items and six dimensions.

9397 teachers who worked at public elementary schools in the borders of İzmir Metropolitan Municipality in the academic year of 1997- 1998 have formed the population of the study and 658 teachers have served as the sample. The study functions as the field research.

Following findings have been reached as the result of statistical analysis.

1- The teachers general job satisfactions levels have been found on the level of “ partially ”. Job satisfaction levels on the dimensions of job satisfactions have been found (a) “ partially ” on the dimensions of the job itself (b) “ partially ” on the dimension administration (c) “ dissatisfied ” on the dimension of wage (d) “ satisfied ” on the dimension of the relationships of the individuals (e) “ satisfied ” on the dimension of success – esteem – recognition (f) “ dissatisfied ” on the dimension of indifference of the parents and students.

**2- Important differences have been found between the job satisfaction levels of the teachers according to their schools they have graduated, priority, sex and marital status.**

**3- There aren't important differences between the job satisfactions levels on the level of 0.05 according to their ages and the working time at their schools.**

**4- On the dimentions of job satisfaction, important differences have been found between the job satisfaction levels according to the teacher's personel characteristics.**

**Some suggestions have been given at the end according to the findings reached by the study for the educational administrators, teacher education institutions and for the researchers.**





## ÖNSÖZ

Öğretmen eğitimin temel öğelerinden biridir. Toplumun eğitim düzeyinin yükseltilmesi ve kalkınmanın gerçekleştirilmesi, öğretmenlerin görevlerinin gereklerini isteyerek yerine getirmeleri ile olanaklıdır. Öğretmenin işinde sağladığı doyum düzeyi arttıkça daha verimli çalışacaktır.

İş doyumunu bireyin işine karşı çeşitli tutumlarının bir sonucu olarak düşünebiliriz. Bu tutumlar, işin kendisi, yönetim, işten sağlanan ücret, bireyler arası ilişkiler, başarı, saygınlık, tanınma, gelişme olanakları ve güdülenme gibi çeşitli değişkenlerle ilişkilidir. Bununla beraber öğretmenlerin beklentileri ve değer yargıları iş doyumunu daha olumlu ya da daha olumsuz algılamalarında etkili olmakta ve öğretmenlerin okulda yaşadığı olayları kişilik özelliklerine göre farklı algılamalarına neden olmaktadır.

Araştırmanın, başlangıcından bitimine kadar pek çok kişi katkıda bulunmuştur. Bu kişilere ayrı ayrı teşekkür ediyorum.

Araştırmamda sürekli desteğini aldığım ve bir dönem tez danışmanlığımı yapan hocam sayın Prof. Dr. Kemal Açıkgöz'e en derin saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın istatistiksel analizini yapmamda yardımcı olan Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Öğretim görevlilerinden Yaşar Yavuz' a ve Hocam Yrd. Doç. Dr. Mustafa Metin' e katkılarından ötürü teşekkür ediyorum.

Araştırma süresince yeterince ilgilenemediğim, en sıkıntılı olduğum anlarda beni moral olarak güçlendiren sevgili eşim Akkız' a teşekkür ediyorum.

Araştırma süresince yardımlarını unutamayacağım danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Ali Aksu' ya teşekkürlerimi sunuyorum.

İdris ŞAHİN

## İÇİNDEKİLER

	SAYFA
YEMİN METNİ .....	II
TUTANAK .....	III
YÜKSEK ÖĞRETİM KURULU DÖKÜMANTASYON MERKEZİ TEZ VERİ	
GİRİŞ FORMU .....	IV
ÖZET.....	V
ABSTRAK.....	VII
ÖNSÖZ.....	IX
İÇİNDEKİLER .....	X
TABLolar LİSTESİ .....	XIII

### BÖLÜM

I Giriş .....	1
Problem Durumu .....	1
İş Doyumu .....	6
İşin kendisi .....	7
Yönetim .....	8
Ücret .....	8
Bireyler arası ilişkiler.....	9
Başarı saygınlık tanınma.....	9
Veli öğrenci ilgisizliği .....	10
Problem .....	12
Alt problemler .....	12
Sayıtlar .....	14
Sınırlamalar .....	15
Tanımlar .....	15
Kısaltmalar .....	16

II İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR.....	17
İlgili Yayınlar .....	17
İş Doyumu Kuramları .....	17
Maslow' un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı .....	18
Herzberg Kuramı .....	19
Başarı Gereksinimi Kuramı .....	22
Amaç Saptama Kuramı .....	23
Eşitlik Kuramı .....	23
Beklenti Kuramı .....	24
Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar .....	25
Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .....	35
III YÖNTEM .....	41
Evren.....	41
Örnekleme .....	43
Veri Toplama Aracı .....	46
Kişisel Bilgi Formu .....	46
İş Doyum ölçeği .....	47
Ölçeğin Denenmesi .....	48
Verilerin toplanması .....	49
Verilerin Çözümlemesi .....	50
IV BULGULAR VE YORUM .....	53
Kişisel Özelliklere İlişkin Bulgular Ve Yorum .....	53
Birinci Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorum .....	56
İkinci Alt problem ile İlgili Bulgular ve yorum .....	60
Üçüncü Alt Problem ile İlgili Bulgular Ve Yorum .....	71
3.1. Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorum .....	71
3.2. Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorum .....	84

3.3. Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorum .....	95
3.4. Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorum .....	104
3.5. Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorum .....	114
3.6. Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorum .....	126
<b>V SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>136</b>
Sonuçlar .....	136
Öneriler .....	143
Uygulayıcılar İçin Öneriler .....	144
Araştırmacılar İçin Öneriler.....	145
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>146</b>
<b>EKLER</b>	
EK 1 Araştırma İzin Yazısı.....	154
EK 2 İş Doyum Ölçeği.....	155
EK 3 Örneklemeye Seçilen Okullar.....	159

## TABLULAR LİSTESİ

<u>TABLO</u>	<u>SAYFA</u>
3. 1 Evrendeki İlköğretim Okullarının Buldukları Yere Göre Dağılımı .....	41
3. 2 Evrendeki Öğretmenlerin Buldukları Yer ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	42
3. 3 Örnekleme Seçilen İlköğretim Okullarının Buldukları Yere Göre Sayıları ve Evrene Dağılım Oranları.....	44
3. 4 Örnekleme Seçilen Öğretmenlerin Buldukları Yer ve Cinsiyete Göre Evrene Dağılımı.....	45
3.5 Ölçek Boyutları İle Cronbach Alpha Değerleri ve Boyutu Ölçen Maddeler.....	49
4. 1 Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre Dağılımı.....	53
4. 2 Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Kıdemlerine Göre Dağılımı.....	54
4. 3 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Toplam Çalışma Süreleri Göre Dağılımı..	55
4. 4 Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılım Oranı.....	55
4. 5 Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılım Oranı.....	56
4. 6 Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılım Oranı.....	56
4. 7 İş Doyumu Boyutlarına Göre ve Genel Olarak Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri.....	57
4. 8 Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyum Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	61
4. 9 Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi .....	61
4. 10 Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Okullar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi.....	62
4. 11 Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	64
4. 12 Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi.....	64

4. 13	Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyum Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi.....	65
4. 14	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki TÇS' ye Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	66
4. 15	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki TÇS' ye Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi .....	67
4. 16	Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyum Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	67
4. 17	Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi.....	68
4. 18	Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan "t" Testi.....	69
4. 19	Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Anlamlı Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan "t" Testi.....	70
4. 20	İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puanları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Kruskal- Wallis Varyans Analizi .....	72
4. 21	İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılığın Hangi Okullar Arasında Olduğunu belirleyebilmek İçin Yapılan Mann- Whitney U Testi .....	73
4. 22	İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Kruskal- Wallis Varyans Analizi.....	75
4. 23	İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu belirleyebilmek İçin Yapılan Mann- Whitney U Testi .....	76
4. 24	İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki TÇS' ye Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik ve Standart Sapma Değerleri.....	79

4. 25	İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki TÇS' ye Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi.....	79
4. 26	İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	80
4. 27	İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi.....	81
4. 28	İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi.....	81
4. 29	İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan “ t “ Testi .....	82
4. 30	İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan “ t ” Testi .....	83
4. 31	Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	85
4. 32	Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi .....	85
4. 33	Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasındaki Farklılığın Hangi Okullar Arasında Olduğunu Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi.....	86
4. 34	Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	87
4. 35	Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi.....	88

4. 36	Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasındaki Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi.....	88
4. 37	Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki TÇS' ye Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	89
4. 38	Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okullardaki TÇS' ye Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi .....	90
4. 39	Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okullardaki TÇS' ye Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarını Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi .....	91
4. 40	Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	92
4. 41	Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi.....	92
4. 42	Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t -Testi .....	93
4. 43	Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t - Testi.....	94
4. 44	Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri.....	95
4. 45	Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi .....	96
4. 46	Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Okullar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi .....	97



4. 47	Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	98
4. 48	Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi.....	98
4. 49	Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasındaki Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi .....	99
4. 50	Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okullardaki TÇS' ye Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	100
4. 51	Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okullardaki TÇS' ye Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi.....	100
4. 52	Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	101
4. 53	Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi.....	102
4. 54	Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirleyebilmek İçin Yapılan “ t ” Testi .....	102
4. 55	Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirleyebilmek İçin Yapılan “ t ” Testi.....	103
4. 56	BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	104
4. 57	BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi.....	105

4. 58	BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi.....	106
4. 59	BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Kruskal-Wallis Varyans Analizi.....	107
4. 60	BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılığın Hangi Gruplar Arasında olduğunu Belirleyebilmek İçin Yapılan Mann – Whitney U Testi .....	107
4. 61	BAİ Boyutunda Öğretmenlerin TÇS’ ye Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	110
4. 62	BAİ Boyutunda Öğretmenlerin TÇS’ ye Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi.....	111
4. 63	BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	111
4. 64	BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi.....	112
4. 65	BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi.....	112
4. 66	BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirleyebilmek İçin Yapılan t - Testi .....	113
4. 67	BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirleyebilmek İçin Yapılan “ t ” Testi .....	114

4. 68	BST Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puanları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Kruskall-Wallis Varyans Analizi.....	115
4. 69	BST Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirleyebilmek İçin Yapılan Mann-Whitney U Testi.....	116
4. 70	BST Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Kruskall-Wallis Varyans Analizi .....	118
4. 71	BST Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirleyebilmek İçin Yapılan Mann-Whitney U Testi.....	119
4. 72	BST Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okullarda TÇS' ye Göre İş Doyumu Puanları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Kruskall - Wallis Varyans Analizi.....	122
4. 73	BST Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	123
4. 74	BST Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi .....	123
4. 75	BST Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi.....	124
4. 76	BST Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi.....	125
4. 77	BST Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi .....	126

4. 78	VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puanlarının İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	127
4. 79	VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi.....	128
4. 80	VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Okullar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi.....	128
4. 81	VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma değerleri.....	129
4. 82	VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi .....	130
4. 83	VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan LSD Testi .....	131
4. 84	VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin TÇS' ye Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	132
4. 85	VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin TÇS' ye Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi .....	132
4. 86	VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	133
4. 87	VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi .....	134
4. 88	VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Fark Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi.	134
4. 89	VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Ortalamaları Arasında Önemli Fark Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t -Testi..	135

## BÖLÜM I

### GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın önemini ve gerekçesini içeren problem durumu ile problem cümlesi, alt problemler, sayıtlılar, sınırlamalar, tanımlamalar ve kısaltmalar yer almaktadır.

#### Problem Durumu

İnsan toplumsal bir varlıktır. Bu nedenle arzuladığı mutluluğu ancak başka insanlarla iletişim sürecinde elde edebilir. Yaşama başlayan birey, çevresiyle etkileşiminin ürünü olarak bazı alışkanlıklar kazanır ve bu alışkanlıkları diğer insanlarla paylaşır. Bu paylaşım sürecindeki sosyal ilişkiler; toplumun, kültürün ve bireyin niteliklerini etkiler (Ertürk, 1997, s. 4). Bu nedendir ki insan yaşamında her şey toplumsal boyutlarıyla, toplumsal uzanımları içinde doğru olarak anlaşılır (Timuçin, 1984, s. 12).

Kültür, öğrenilen, yaratılan ve kuşaktan kuşağa aktarılan bir yaşama biçimidir. Din, aile, ekonomi ve eğitim gibi sosyal kurumlar, teknoloji, iletişim ve üretim araçları kültürün elemanlarıdır (Başgöz, 1995, s.1). Bazı kalıtsal özellikler ve doğal gereksinimlerle donanmış olan insan, kültürlenme yoluyla toplumsal yönden yeniden yaratılmaktadır (Ertürk, 1997, s. 4). Eğitim, kültürün kuşaktan kuşağa aktarılması fonksiyonunu yerine getirdiğinden, bu yeniden yaratılma sürecinin en önemli etkenlerinden biridir.

Birey istemiyle toplumu etkileyebilmektedir. Toplumsal değerlerin değişmesini sağlamak için de bireylerin değişmesi gerekir. Bu değişim ise eğitim aracılığıyla olmaktadır (Russell, 1983. s. xxıı).

Eğitim kavramı sürekli tartışılan dinamik bir kavramdır. Öğrenci merkezli eğitimi savunanlar eğitimi; bireyin kendine özgü gereksinimlerinin gerektireceği bilgi-beceri-tutum

ve davranışları kendisinin fark etmesi ve kendi öğrenme profiline uygun öğrenme ortamları yaratıp sürdürmesine yardımcı olunması süreci (Külahoğlu, 1997) olarak tanımlamaktadırlar.

Eğitim "*bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir*" (Ertürk, 1997. s. 12). Toplumsal değişme ise, insanlar arası ilişkilerin değişmesidir. Bu, hem üretim ve mülkiyet ilişkisinin değişmesine, hem de anlamların, değerlerin ve kuralların değişmesine bağlıdır (Kongar, 1981, s. 22). Bu nedenle, bireylerin davranışında eğitim yoluyla istendik değişme yaratılırken, hem bireysel hem de toplumsal değişme yönünden gelişmeyi gerçekleştirmesi gerekir. "*Bir ülkenin ekonomik kalkınması, o ülke halkının kişisel ve toplumsal gelişmesine sıkı sıkıya bağlıdır*" (Kaya, 1984. s. 11). Eğitim, kalkınmanın en önemli araçlarından biri ve toplumun yaratıcı gücünü, verimini arttıran, bireye yeteneklerini geliştirme olanağını sağlayan, fırsat ve olanak eşitliği ilkelerini gerçekleştirmede en etkili araçtır. Eğitim, aynı zamanda emeğe nitelik kazandırma sürecidir (Adem, 1993. s. 57).

Kaya (1984. s. 11), "*Ekonomik kaynakların kullanılması insan becerisine bağlıdır. Bu beceriyi insana eğitim kazandırmaktadır*" vurgusu ile, eğitim ve ekonomi arasında sıkı bir ilişkinin varlığını göstermektedir.

Bireyler örgütsel ortamda kişisel gereksinimlerini karşılama ve kendi özel amaçlarını gerçekleştirme fırsatı ararlar. Örgütler, birer sosyal sistem niteliği taşır ve teknoloji ile insanlığı birleştirirler. Çağdaş toplumun varlığını sürdürebilmesi örgütlerle mümkün olmaktadır (Davis,1988. s. 3). Örgüt bir üretim etkeni olarak uygarlıkla eş anlam taşıdığı gibi, (Aydın,1992. s.13) bireylerin pek çok duygularının doyuma ulaşması için de gizil güç sağlarlar (Hicks, 1979. s. 9).

Örgütlerde, üst basamaklardaki gereksinimlerin doyurulmasına doğru güdülenmiş insan gücü, verimliliği artırmada önemli bir etkidir (Kabadayı, 1982, s. 7). Bu nedenle

yönetimin temel sorumluluğu sistemi geliştirmektir. Yönetim, sistemi geliştirmek için çabasını ve zamanını büyük ölçüde insan ögesine ayırmalıdır (Kavrakoğlu, 1998, s. 61).

Birey, örgütte bazı beklenti ve gereksinimlerinin etkisiyle hareket eder. Eğer bu gereksinimleri karşılanmaz ve beklentileri giderilmezse, morali bozulur ve verimi düşer (Bursalıoğlu, 1994, s. 34).

Toplumsal sistem içerisinde yer alan her örgütün insan yaşamı üzerinde değişik etkileri olmaktadır. Ancak aile dışında hiç bir toplumsal kurum, bireyler ve bireylerin gelecekleri üzerinde okullar kadar etkili olamamaktadır (Bloom, 1995, s. 255).

Okul, toplumun eğitim kavramını eğitim hizmeti ile bütünleştirdiği kurumdur. Okulu diğer kurumlardan ayıran temel özelliği ise, insan üzerinde çalışması ve insanı farklılaştırmasıdır (Açıkalın, 1995, s. 2). Bu özelliğinden dolayı kalkınma için gerekli olan insan gücü okullarda yetiştirilmektedir. Okulun görevleri aslında eğitimin görevleridir. Bunlar; ekonomik, sosyal ve politik olarak gruplandırılmaktadır. Okulun ekonomik görevi, ekonominin beyin gücü ve insan gücü gereksinimini karşılamak; sosyal görevi, çocuğu toplumsallaştırmak; politik görevi ise, yetiştirdiği kuşağın toplumdaki devlet sistemine bağlılık göstermesini ve liderlik özelliği olan çocukların seçilerek eğitilmesini karşılamaktır (Bursalıoğlu, 1994, s. 6).

Okul kültürel değişimi sağlayan örgüt olarak, kültürel birikimi aktarırken hem kültürün devamlılığını hem de değişimini sağlar. Bu bağlamda yeni değerleri öğrencilere vererek toplumsal değişmeye de öncülük eder (Cafoğlu, 1998, s. 123). Okulun toplum ve insan yaşamı üzerinde bu kadar etkili olması, okulda görev yapanların önemini bir kat daha arttırmakta, özellikle öğretmenler üzerine ilginin yoğunlaşmasına yol açmaktadır. Bu yoğunlaşma da öğretmenin daha etkili çalışması ve verimli olması için, yeni arayışlara neden olmaktadır.

Eğitimin niteliğinin yükseltilmesinde, bireyin ve toplumun geliştirilmesinde öğretmen önemli rol oynar. Bilim ve teknolojideki hızlı değişme ve gelişmeler, toplumun yapısını da hızla değiştirmekte; bunlara koşut olarak da eğitimin amaçlarında, yöntemlerinde ve öğretmenin rollerinde de değişmeler olmakta, öğretmenlerin bilginin yeniden tanımlanması ve değerlendirilmesindeki sorumlulukları giderek artmaktadır (XI. Milli Eğitim Şurası, s. 147 ).

Bununla beraber öğretmen eğitim sürecinde plan ve programları uygulayan kişi olduğu için, başarı ya da başarısızlığın uygulama kısmı ona bağlıdır. Eğitimde yenileşme çabalarından arzulanan başarının elde edilememesinin en önemli nedenlerinden biri öğretmen ögesidir (Akkutay, 1996. s. 127 ). Öğretmen, okulun amaçlarına ulaşmasında rol oynayan en önemli öğelerden biri ve “... *öğretme sürecini işleten kişidir*” (Açıkgöz, 1996. s. 21 ).

Öğretmenlik mesleğinin önemi ile ilgili inançla, uygulamalar arasındaki tutarsızlıklar toplumda öğretmenliğe verilen değer giderek azalmasına; öğretmenler arasında mesleğe, çalışma ve yaşam koşullarına ilişkin yakınmaların, huzursuzlukların yaygınlaşmasına; öğretmenliğin çekiciliğini yitirmesine ve en son tercih edilen mesleklerden birisi haline gelmesine neden olmaktadır (XI. Milli Eğitim Şurası, s. 148). Buna rağmen eğitime verilen önem giderek artmakta ve bunun sonucu olarak, eğitim alanında çeşitli inceleme ve araştırmalar yapılmakta, yeni görüşler ortaya atılmaktadır. Bu görüşler, araç gereç kullanımının çeşitlendirilmesinden, etkin öğrenme yöntemlerinin kullanılmasına ve öğretim sisteminin geliştirilmesine ağırlık verilmesine karşın öğretmenin önemi vurgulanmaktadır (Fidan, 1991, s. 38). Özellikle ilköğretim öğretmenin, çocuğun aile dışında sosyal yaşama başlaması açısından önemli olduğu söylenebilir. Çocuğa okulu sevdirmeye, belli kuralları benimsetmeye ve bu kurallara uymayı öğretmeye, daha sonraki öğrenmelerine temel oluşturacak beceri ve davranışları kazandırma, öğrenme zevkini aşılabilme, gerektiğinde ana babaları eğitim konusunda aydınlatma gibi önemli sorumlulukları olduğu düşünülebilir.



İlköğretimde öğretmenler, öğrencilerini ve onların öğrenmelerini onaylama ya da red etme yönünde kendi davranışlarını etkili bir biçimde kullanabilmektedirler (Bloom, 1995, s. 142). Öğretmenin insan yaşamı üzerindeki etkisi her dönemde vurgulanmış ve bu etkinin olumlu olması için, öğretmene yönelik değerlendirmeler de süreklilik kazanmıştır. Sosyal bir sistem olan okulun, en stratejik parçalarından biri, "öğretmen" dir (Bursalıoğlu, 1994. s. 41). Sınıf ortamı da öğretmen tarafından yaratılır, bu nedenle öğretim sürecinde öğretmenin rolü özel bir önem kazanır (Açıkgöz, 1996. s. 21).

Öğretmenden, okul dışında tarafsız olması, kamu yararına uygun hareket etmesi ve etik yönden örnek davranış sergilemesi; okulda ise, öğrenciye bilgi vermesi, disiplini sağlama ve sırdaşlık etmesi beklenmektedir (Bursalıoğlu, 1994, ss. 41- 42).

Woolfolk, öğretmen rollerini şöyle sıralamaktadır :

1-Öğretim uzmanı,

2-Güdüleyicilik,

3-Yöneticilik,

4-Liderlik,

5-Rehberlik,

6-Çevre mühendisliği,

7-Model olma (Açıkgöz, 1996. ss. 88-89).

Görüldüğü gibi öğretmenden başka mesleklerle karşılaştırıldığında oldukça önemli ve çeşitli görevleri yerine getirmesi beklenmektedir.

Milli Eğitim Temel Kanununun 43. maddesinde öğretmenlik; "*devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği*" olarak açıklanmakta, öğretmenlerin de bu görevleri Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak yerine getirmekle yükümlü oldukları belirtilmektedir (İnce vd. 1992. s. 25). Bu görev ve rollerin yerine getirilmesi ve okulun amaçlarının istenilen ölçüde

gerçekleştirilebilmesi için, öğretmenlerin mesleki açıdan iyi yetiştirilmeleri yanında, güdülenmeleri ve iş doyumları da sağlanmalıdır.

Okul yönetiminin görevi, okulu verimli kılacak ve çalışanları doyuma ulaştıracak şekilde örgütün beklentileriyle bireylerin beklentilerini bütünleştirmektir. Okul müdürünün öğretmenleri güdülemesi, öğretmenlerin doyumunu ve daha etkin görev yapmalarını, sonuç olarak da okulun verimliliğinin artmasını etkileyecektir (Kabadayı, 1982, s. 4).

Eğitimin veriminde bir çok öge etkili olmakla birlikte, en önemli öge öğretmendir. Verimli öğretmen, öğrencinin en iyi şekilde öğrenmesini sağlayacak davranışlara sahip olan kişidir (Ataklı, 1996. s. 17). Hiçbir eğitim modeli, Öğretmenin niteliğinin daha üzerinde hizmet üretmez (XI. Milli Eğitim Şurası, 1991, s. 21).

Doyum, bireysel gereksinimlerle örgütsel beklentilerin uyumunun bir iş görüsüdür (Kabadayı, 1982, s. 4). Güdülenme ise, bireyde gerilim yaratan bir gereksinimin karşılanarak, bireyin denge durumuna ulaşmasını sağlayan amaca yönelik bir davranıştır (Cüceloğlu, 1991, s. 230).

Doyum ve güdülenmenin tanımlarından anlaşılabilceği gibi, her ikisinin de kaynağı insanın gereksinimleridir. Maslow, bireylerin devamlı güdülenme halinde olduklarını ve sürekli olarak gereksinimlerinin doyumunu yönünde çaba gösterdiklerini belirtmektedir (Kabadayı, 1982, s. 5).

### **İş doyumunu**

İş doyumunu birçok yazar ve araştırmacı tarafından değişik biçimlerde tanımlanmıştır. Örneğin, Porter'a göre iş doyumunu; *"iş görenin gereksinimleri ile çevrenin bu gereksinimleri karşılama derecesi arasındaki farktır"* (Paknadel, 1985, s. 2). Bir başka tanıma göre, *"işte elde edilen maddi çıkarlar, çalışanın birlikte çalışmaktan zevk aldığı çalışma arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk"* (Eren, 1989, s. 141). Ya da

“*çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk*’ tur. Ancak bu durum bireyin istekleriyle, işin özellikleri birbirine uyum sağladıkları zaman gerçekleşir (Davis, 1988, s. 96).

Lawler'a göre ise iş doyumu; “*bireyin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durum*” (Başaran, 1992, s. 23) 'dur. Blum ve Naylor da iş doyumunu, “*Bireyin sahip olduğu çeşitli tutumların bir sonucu*” olarak görmektedirler. Bu tutumlar, ücret, çalışma koşulları, denetim, gelişme olanakları, iş değerlendirmesi ve işteki sosyal ilişkiler gibi değişkenler ile ilişkili genel bir tutumdur (Balcı,1985, s. 2). İş doyumu, insanları çalışmaya yönlendiren önemli bir etken, gösterdikleri çabalar sonucunda elde edebilecekleri başarı umutlarıdır. Umutlar gerçekleştiği ölçüde doyum söz konusu olmaktadır. Ortaya konan arzu ve gereksinimler, insanın kendi benliği ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle iş doyumu, bireyin aynı zamanda kendi egosunu doyurma yolu olarak tanımlanabilir (Eren,1989, s. 400).

Yapılan tanımlamalar ışığında iş doyumu; çalışanın işi, ücreti, çalışma koşulları, kendini geliştirme olanakları, birlikte çalıştığı kişiler ile örgüt havasına ilişkin değerleri algılama derecesidir, diyebiliriz.

İş doyumunu, işin pek çok yönü olumlu ve olumsuz olarak etkiler. İş doyumunu etkileyen etmenler olarak, işin kendisi, ücret, yöneticilerin tutumları, fiziksel ortam, işyerinde çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri, mesleğin toplum içindeki yeri, işin bireye uygun olup olmaması gibi bir çok etmen sayılabilir.

**İşin kendisi :** İş, herhangi bir şey ortaya koymak, bir sonuç elde etmek için güç harcayarak yapılan etkinlik, birinden istenen hizmet veya birine verilen görev (TDK sözlüğü, 1983) olarak tanımlanmaktadır. Sağlıklı her insan bir iş ve meslek sahibi olmak ister. Meslek sahibi olarak çalışan kişi bu çalışmasının karşılığını almak ister. Yaşamını örgütsel bir ortamda sürdüren insan, gereksinimlerinin doyurulması için uğraşacaktır. İsteddiği olanakları bulan ve gereksinimlerini karşılayan birey, doyum sağlayacak ve psikolojik yönden huzura kavuşacaktır. Aksi durumda bir doyumsuzluk ve psikolojik

sorunlar ortaya çıkacaktır. İş yaşamında birey istediği işi elde ettiği sürece işinde daha verimli olacaktır (Eren, 1989. s.185).

**Yönetim:** Okulların yönetim biçimi toplumun genel yönetim biçiminin özelliklerini yansıtır. Ancak okul müdürü, genel yönetim biçiminin sınırlarını aşmamak koşuluyla, kendi anlayışına uygun yönetim uygulamaları yapabilir (Başaran, 1994. s. 143).

Eğitim sistemi, başta eğitim yöneticileri olmak üzere uzmanların ve öğretmenlerin damgasını taşır. Bu nedenle eğitim sisteminin başarılı ya da başarısız oluşu, insan ve madde kaynağını etkili biçimde kullanması gereken eğitim ve okul yöneticilerinin, yöneticilikteki başarı ya da başarısızlıkları olarak görülebilir (Kaya, 1993. s. 294). Öğretmenler, kendi görüşleri okul kararları üzerinde etkili olduğunda memnunluk duyar ve bu onların kendilerini saygın ve güçlü hissetmelerini sağlar (Lashway, 1996). Bununla birlikte okul yöneticilerinin, öğretmenlerle olan ilişkileri okulun havasını ve öğretmenlerin moralini birinci derecede etkilemektedir (Bursalıoğlu, 1994, s. 47).

Okul yöneticilerinin amaçlara ulaşma, örgütsel sistemi yaşatma, örgütün dış çevresine uyum sağlama ve kültürel örüntüleri yaşatma gibi çok önemli sorumlulukları vardır. Bu sorumlulukların yerine getirilmesi öğretmen ve öğrenciler arasında sadakat ve özdeşlik duyguları yaratarak doyum elde etmelerini sağlar (Açıkgöz, 1994. ss. 12-13). Yönetici, okulun amaçlarının doğru olarak anlaşılması ve yorumlanmasında önemli rol oynar. Bu nedenle okul müdürü, okul hedeflerinin öğrenme yaşantılarına dönüşebilmesi için öğrenme etkinliklerinin seçimi ve değerlendirilmesinde geçerli ölçütleri bilmeli ve öğretmenlere yol göstermelidir (Aydın, 1994. s. 195).

**Ücret:** Ücret, işgücünün ederi anlamındadır. Maddi çıkarlar, gereksinimler dizisinin başında gelmektedir. Başlıca sorun ücretin adil bir biçimde saptanıp ödenmesidir. Bunun için ücretler yapılan işin miktar ve niteliği ile uyumlu olmalıdır. Ücret önemli bir doyumsuzluk kaynağıdır (Eren, 1989. s. 191).

Yüksel (1998, s. 198)' in, Salancik ve Pfeffer (1977)' den aktardığına göre; güdüleme kuramlarından İçerik modellerine göre, uygun koşullarda para bireyin başarısını etkilemektedir. Örneğin, Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı'nı ücret açısından değerlendirdiğimizde, ücretin fizyolojik, güvenlik, tanınma gibi bir çok gereksinimi karşıladığı görülür. Ücretin en az karşılayabildiği gereksinimler, sosyal gereksinimler ile kendini gerçekleştirme gereksinimleridir.

Herzberg' in İki Etmen Kuramı'na göre ise, çalışanın başarısı ile ücret ilişkisi sağlandığında, ücret başarı için güdüleme aracı olabilir. Ücret doğrudan başarı ile ilişkili olmadığı durumda yalnızca bir hijyen etmeni olarak kalmaktadır. Çalışanın davranışları ile doyum incelendiğinde, iş gücü devrinin büyük ölçüde işten sağlanan doyuma bağlı olduğu, doyumunda alınan ücrete bağlı olduğu sonucu çıkarılmaktadır. Ayrıca iyi desteklenmiş ücret sisteminin çalışanın içsel güdülenmesini güçlendirdiği ileri sürülmektedir (Yüksel, 1998, s. 198).

**Bireyler arası ilişkiler:** İnsan ilişkileri toplumsal yaşamın başlangıcından beri varolmuşsa da karmaşık örgütlerdeki insan ilişkilerinin incelenmesi yirminci yüzyılda olmuştur. Elton Mayo ve F. J. Roethlisberger Hawthorne deneyleriyle örgütün bir sosyal sistem olduğu, insanın da bu sistemin en önemli ögesi olduğu görüşünü geliştirdiler. Mayo, işbirliğinin şansa bırakılamayacağını, Roethlisberger ise, "*insan sorunlarının, insanca çözümlenmesi için insanlarla ilgili verilere ve araçlara dayandırılması gerektiğini*" vurgulamışlardır (Davis, 1988. ss. 9-11).

Birey, yaşadığı toplumsal çevreye uygun davranışlar göstermeye çalıştığı gibi kendi değerlerini de çevresine yansıtmak ister. Bu nedenle birey için çevresindekiler tarafından dikkatle dinlenmek, görüşlerinin benimsendiğini görmek önemli bir doyum kaynağıdır (Aydın, 1993, s. 205).

**Başarı, saygınlık, tanınma :** Senge (1993)' ye göre, bireyin iş yaşamında ulaştığı doyum düzeyi mutluluğunun bir boyutudur. Kişisel doyumunu işin dışında aramak, çalışarak

geçirilen zamanı görmezlikten gelmek, mutlu ve bütünlük içinde insan olmamızı sınırlar. Çalışanların başarı, tanınma, yükselme ve sorumluluk alma gereksinimleri, çalışma yaşamının personel yönetimince düzenlenip kontrol edilen alanlardır. Yeteneklerine uygun bir işte çalışmak, bu nedenle başarılı olmak, takdir edilmek bireyin mutluluğunun önemli etkenlerindedir (Açıkalın,1996, s.4). Günümüzde insanı psiko-sosyal yönden kazanmadan, onu zorla yönetmek, etkili ve verimli çalıştırmak mümkün değildir (Aytürk, 1990, s. 3).

Öğretmen kendi meslek arkadaşları ve başkaları tarafından tanınmak, takdir edilmek ister. Tanınma çok önemli bir doyum kaynağıdır (Aydın, 1993, s. 105). Bireyin doyum düzeyi arttıkça işindeki başarısı da artar (Açıkgöz, 1994, s. 89).

İnsanın çalışması, bir iş ve meslek edinmesi, çeşitli ilişkiler kurması saygınlık kazanmak ve güven içinde olmak için yapılan girişimlerdir. Ekonomik olarak güvenini sağlayan insan, toplumsal yönden de güvenini sağlamak amacıyla, sağlıklı iletişim ve etkileşimde bulunma gereğini duyar. Kendini, yeteneklerini ve olanaklarını iyi tanıyabilen, insanda güven duygusu tamdır (Köknel, 1992. s. 14).

**Veli Öğrenci ilgisizliği:** Okul, temel girdisi öğrenci olan, toplumsal açık bir sistemdir (Bursalıoğlu, 1994, s. 24) Bu açık sistemi etkileyen en önemli toplumsal çevre ailedir. Ailelerin okul ile ilişkileri işbirliği çerçevesinde olmaktadır (Gül,1998, s. 15). Okula çocuğunu gönderen ana babaların, okuldan dolayısıyla öğretmenden kendi eğitim anlayışına uygun eğitim beklentisi vardır. Ancak bu beklenti her zaman gerçekleşmez. Bazı durumlarda öğretmen ile ailenin öğrenciye yönelik beklenti ve yaklaşımları uyumsuz (Aydın, 1998. s. 27). Bazen veli okula ve öğretmenin çabasına ilgisiz kalmakta, böyle durumlarda ise öğretmen bozulmaktadır (Balcı, 1993, s. 33).

Sürekli gelişen teknoloji ve karmaşıklaşan iş yaşamı, yeni meslekler ortaya çıkardığı gibi, varolan mesleklerin niteliğinin değişmesine ve yeniden yapılandırılmasına neden olmaktadır. Bu gelişime koşut olarak değişen örgüt koşulları da örgüt yapılarını etkileyerek farklı yapılanmalara yol açmaktadır (Balcı, 1995, s. 13). Örgütlerde

çalışanların seçilmesi ve yetiştirilmesi bireyin işini daha iyi yapması için yetmemektedir. Önemli olan, örgüt içinde bireysel ilişkilerin geliştirilmesi, yöneticilerin çalışanların gereksinimlerini karşılaması, işlerinde doyumlarını sağlayarak istenilen nicelik ve nitelikte üretim için güdülemeleridir.

Öğretmenlerden eğitim ve öğretim etkinliğini sürdürürken okulda karşılaştıkları sorunların çözümünde daha fazla sorumluluk alabilme, inisiyatif kullanma ve kararlara katılma davranışlarını göstermeleri beklenir. Bu davranışları gösterenler, kendilerini daha güçlü hisseder ve örgütle özdeşleşirler (Aydın, 1992, s. 130). Bunun sonucu olarak daha fazla doyum elde etmeleri ve daha verimli olmaları mümkündür. Bununla birlikte öğretmenler, eğitim öğretim etkinliğini sürdürürken, çatışmalar ve doyumsuzlukda yaşayabilirler. Bu durumda performansları düşer ve yönetimle sorunları ortaya çıkar (Robbins 1994, s. 235). Sonuç olarak da İş doyumsuzluğu kendini gösterir. Doyurulmayan arzu ve gereksinimler bireyde ruhsal gerilim ve denge bozukluklarına sebep olur (Geçtan, 1998. s. 4). İş doyumsuzluğunun sonucu olarak da okul değiştirmeler, işe devamsızlık, erken emekli olma ve istifalar artarak okul örgütünün etkinliğini ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir.

Çağdaş yönetimin temel amaçlarından biri, örgüt amaçları ile tutarlı bir biçimde grup amaçlarını bağdaştırmak, dolayısıyla iş ortamında çalışanların doyumunu sağlamaktır (Kaya, 1993, s. 139). Bireyin gereksinimleri iş ortamında karşılanabiliyorsa dengeli bir çalışma temposu kazanacak ve kendini geliştirmeye yönelecektir. Birey işinde doyum sağladıkça, işbirliğine yönelecek ve uyumlu bir davranış göstermeye çaba harcayacaktır (Başaran, 1994. s.168).Günümüzde öğretmenler genel toplumsal sorunlarla karşı karşıya olduğu kadar, çalıştıkları okullarda sınıfların çok kalabalık olması, öğrenci temellerinin zayıflığı, çalışma yerlerinin yetersizliği (Aksu, 1989), özlük hakları, yönetim gibi örgütsel ortama ilişkin pek çok sorunla da karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunlar onların meslekleriyle ilgili etkinliklerinde birer engel oluşturmaktadır. Bu engelleri algılayış biçimleri ise, iş doyumlarını etkilemektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin saptanmasının önemi açıktır.

Araştırma ile ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve iş doyumunu boyutlarındaki (işin kendisi, yönetim, ücret, başarı tanınma saygınlık, bireyler arası ilişkiler, veli öğrenci ilgisizliği) doyum düzeyleri ile mezun oldukları okul, kıdem, buldukları okuldaki toplam çalışma süresi, yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi kişisel özellikler yönünden iş doyum düzeylerinin saptanması amaçlanmıştır. Araştırmanın, öğretmenlerin gereksinimlerinin karşılanarak güdülenmesine, dolayısıyla verimliliklerinin yükseltilmesine olumlu katkılar getirmesi umulmaktadır.

### **Problem**

İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin, genel iş doyum düzeylerine ve doyum boyutlarına ilişkin algıları nedir? Bu algılar öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre önemli farklılık göstermekte midir?

### **Alt problemler**

1-İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve iş doyumunu boyutlarındaki iş doyum düzeyleri nedir?

2-İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri kişisel özelliklerinden;

- a. Mezun oldukları okul
- b. Kıdem
- c. Buldukları okuldaki toplam çalışma süresi
- d. Yaş
- e. Cinsiyet
- f. Medeni durumlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?

3-İlköğretim okulu öğretmenlerinin, " işin kendisi, yönetim, ücret, bireyler arası ilişkiler, Başarı, saygınlık, tanınma, veli öğrenci ilgisizliği" boyutlarında, iş doyum



düzeyleri, kişisel özellikleri olan “*mezun oldukları okul, kıdem, buldukları okuldaki toplam çalışma süresi, yaş, cinsiyet ve medeni durum*” larına göre önemli farklılık göstermekte midir?

3.1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri için kendisi boyutunda;

- a. Mezun oldukları okullara
- b. Kıdemlerine
- c. Buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine
- d. Yaşlarına
- e. Cinsiyetlerine
- f. Medeni durumlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?

3.2. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yönetim boyutunda;

- a. Mezun oldukları okullara
- b. Kıdemlerine
- c. Buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine
- d. Yaşlarına
- e. Cinsiyetlerine
- f. Medeni durumlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?

3.3. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ücret boyutunda;

- a. Mezun oldukları okullara
- b. Kıdemlerine
- c. Buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine
- d. Yaşlarına
- e. Cinsiyetlerine
- f. Medeni durumlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?

3. 4. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bireyler arası ilişkiler boyutunda;

- a. Mezun oldukları okullara
- b. Kıdemlerine
- c. Buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine
- d. Yaşlarına
- e. Cinsiyetlerine
- f. Medeni durumlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?

3. 5. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri başarı saygınlık tanınma boyutunda;

- a. Mezun oldukları okullara
- b. Kıdemlerine
- c. Buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine
- d. Yaşlarına
- e. Cinsiyetlerine
- f. Medeni durumlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?

6. 6. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri veli ve öğrenci ilgisizliği boyutunda;

- a. Mezun oldukları okullara
- b. Kıdemlerine
- c. Buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine
- d. Yaşlarına
- e. Cinsiyetlerine
- f. Medeni durumlarına göre, önemli farklılık göstermekte midir?

### Sayıtlar

Araştırmanın dayandığı temel sayıtlar şunlardır;

1-Araştırmada kullanılan “İş Doyumu Ölçeği” nin ilköğretim okullarında uygulanması olanaklıdır.

2-Öğretmenlerin ölçekteki sorulara verdikleri yanıtlar, varolan durumu yansıtmaktadır.

3-Seçilen araştırma yöntemi bu araştırmanın amacına, konusuna ve problemlerinin çözümlenmesine uygundur.

4-Araştırmada kullanılan istatistiksel çözümlene yöntemleri verilere ve araştırmanın amacına uygundur.

### Sınırlamalar

Araştırmanın kapsamına, İzmir İli Büyükşehir Belediye sınırları içinde 1997-1998 öğretim yılında resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler alınmış, okul yöneticileri ile ilçe ve köy ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler kapsam dışında bırakılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin veriler, iş doyumunu ölçeğinin, işin kendisi, yönetim denetim, ücret, Başarı, saygınlık, tanınma, bireyler arası ilişkiler, veli öğrenci ilgisizliği boyutları ile sınırlıdır.

### Tanımlar

Bu araştırmada karşılaşılan terimler, aşağıda tanımlandığı anlamda kullanılmıştır.

**Doyum:** Davranışa neden olan gereksinmelerin en üst düzeyde giderilmesidir (Balcı,1985, s. 51).

**Eğitim:** Bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir (Ertürk, 1997, s.12).

**Güdü:** Bilinçli ya da bilinçsiz olarak davranışı doğuran, sürekliliğini sağlayan ve ona yön veren herhangi bir güç (TDK Sözlüğü, 1983).

**Güdüleme:** İnsanları onların gereksinimlerinden yola çıkarak, belli bir amaç doğrultusunda istenen davranışa yöneltme, isteklendirme ve başlamış olan eylemi sürdürmek için yapılan etkileme süreci'dir (Balcı,1990).

**İş doyumunu:** Locke' a göre iş doyumunu, çalışanın örgütte elde edebildiği değerler ile gereksinim duyduğu değerleri uyumlu bulduğunda, çalışan tarafından hissedilen bir duygudur (Başaran, 1992, s.179).

**İş doyumunu Boyutları:** Araştırmacı tarafından; işin kendisi, yönetim, ücret, başarı-saygınlık- tanınma, bireyler arası ilişkiler ve veli öğrenci ilgisizliği olmak üzere altı boyut olarak saptanmıştır.

**İlköğretim;** 6-14 yaş grubundaki öğrencilere temel beceriler kazandırarak onları hayata ve bir sonraki eğitim kurumlarına hazırlayan eğitim devresi (Fidan,1991, s. 237).

**İlköğretim Okulu;** Zorunlu eğitim çağındaki çocukların (6-14 yaş) eğitim öğretim gördükleri ve öğrenim süresi sekiz yıl olan ilköğretim kurumu (Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, 1997, s. 1).

**Öğretmen;** İlköğretim okullarında görevli öğretmenler.

### Kısaltmalar

**BAİ :** Bireyler arası ilişkiler.

**BST:** Başarı, saygınlık, tanınma.

**VÖİ :** Veli, öğrenci ilgisizliği.

**TÇS:** Toplam çalışma süresi.

## BÖLÜM II

### İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde ilgili yayın ve araştırmalar başlığı altında iş doyumu kuramları ile yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalarda, ulaşılanlardan bazıları tanıtılmaktadır.

#### İlgili Yayınlar

##### İş Doyumu Kuramları

İnsanın güdülenmesinin başlangıçta yalnızca para ile olabileceği düşünülmüş (Bilimsel yönetim yaklaşımı), daha sonraları çalışma koşulları, güvenlik ve demokratik gözetim biçimi, grup çalışması gibi unsurların da güdülemeyi sağlayabileceği (insan ilişkileri yaklaşımı) üzerinde durulmuştur (Yüksel, 1998, s.121).

Güdüleme ile ilgili bir çok kuram geliştirilmiştir. Bu kuramlar aynı zamanda iş doyumu kuramlarıdır. Ancak bu kuramlardan hiç biri tam ve evrensel anlamda benimsenebilecek düzeyde değildir. Güdüleme kuramlarının her biri insan davranışlarının nedenlerini diğerlerinden farklı varsayımlara dayandırmaktadır. İnsan davranışları bu kuramların çerçevesi içine sığacak derecede basit olmamakla birlikte örgüt ortamında çalışanları güdülemek için yöneticilere ışık tutarlar. Bu kuramlar, kapsam ve süreç kuramları olarak iki temel guruba ayrılmaktadır. Kapsam (içerik) kuramları; bireyi harekete geçiren, yönlendiren, davranışını yavaşlatan veya durduran, bireysel etmenleri inceleyen kuramlardır. Süreç kuramları ise; davranışın nasıl harekete geçirilip yönlendirileceğini veya yavaşlatılacağını açıklamaya çalışan kuramlardır (Can, 1992, s. 168).

Yüksel, güdüleme kuramlarını üç bölüme ayırmaktadır. Bunlar; (1) İçerik Kuramları; Maslow' un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı, Alderfer' in (VİG) Varolma, İlişki ve Gelişme Kuramı, Herzberg' in İki Etken Kuramı. (2) Süreç kuramları; Vroom' un

beklenti Kuramı, Porter ve Lawler' ın Başarı-Doyum Beklentisi Kuramı, Pekiştirme (Koşullanma) Kuramları. (3) Çağdaş Kuramlar; Eşitlik Kuramı, Amaç kuramları, Atıf Kuramları ve Denetim Noktasına İlişkin yorumlar girmektedir (Yüksel, 1998, ss. 122-14). Bu araştırmada iş doyumu kuramlarından bazıları tanıtılmaktadır.

**Maslow' un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı:** Hicks, (1973) Maslow' un insan gereksinimlerini beş alanda topladığını belirtmektedir. Bu gereksinimler aşağıdan yukarıya doğru hiyerarşik bir düzen içindedirler. Alt düzeyde yer alan gereksinimler üst düzeydeki gereksinimlere göre daha geniş bir kesim tarafından hissedilir. Alt düzey gereksinimler karşılandıkça azalırken, üst düzey gereksinimler karşılandıkça artar. Maslow'un sınıflamasında gereksinim türleri beş kümede toplanmıştır. Bunlar; Fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygı ( takdir ) ve kendini gerçekleştirme gereksinimleridir.

Bu gereksinimler nelerdir? Nasıl gelişirler? Birey bu gereksinimleri nasıl örgütler? sorularının yanıtını verebilmek ve bu gereksinimlere daha yakından bakmak için, Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı'nın gereksinim basamaklarını açıklamamanın önemi ortaya çıkmaktadır.

**Fizyolojik gereksinimler:** Yaşamın devamı için doyurulmaları zorunlu olan gereksinimlerdir. Bunlar, oksijen yemek, uyku, etkinlik, ısı gibi insan yaşamının devamı için koşul olan etmenleri içerir. Fizyolojik gereksinimler karşılandıklarında ortadan kalkarlar.

**Güvenlik gereksinimi:** Fizyolojik gereksinimler doyurulduğunda, güvenlik gereksinimi kendini göstermeye başlar. Güvenlik gereksinimleri, fiziki tehlikelerden korunma, ekonomik güvence, kaygıdan ve kargaşadan kurtulma ve düzen gibi gereksinimleri kapsar.

**Sosyal gereksinimler (ait olma):** İnsanın fizyolojik ve güvenlikle ilgili gereksinimleri karşılandıktan sonra davranışların güdülenmesinde sosyal gereksinimler davranışların güdülenmesinde önemli duruma geçerler. Birey ait olmak, başkalarıyla

birlikte olmak, birlikte çalıştığı kişiler tarafından kabul edilmek, arkadaş olmak ve çevresini etkilemek ister.

**Takdir ( saygı ) gereksinimi:** İkinci grup gereksinimlerdir. Bireylerin hem kendi kendilerini takdir etmeleri hem de başkaları tarafından takdir edilmeleri biçiminde iki yönlü olarak görünür. Saygı ile ilgili gereksinimler güven, başarıma, rekabet edebilme, bilgili olma, bağımsız olma, prestij, statü ve saygı görme gibi gereksinimlerdir.

**Kendini gerçekleştirme gereksinimi:** Gereksinim hiyerarşisinin zirvesinde kendini gerçekleştirme gereksinimi bulunur. Bu gereksinimin doyurulması için alt düzey gereksinimlerin doyurulması gerekir. Bu gereksinim, bireyin kendi gizil güçlerinin farkına varması, yaratıcı olabilmek için kendisini sürekli bir gelişime tabi tutması, yani özü ne ise o olması, olabileceği her şeyi olabilmesi için en yüksek gizil güçlerini gerçekleştirmesidir. Bu gereksinim sürekli olan bir gereksinimdir.

Gereksinim hiyerarşisine göre, basamaklar birbirine bağlı ve karışmış durumdadır. Böylece bireyin gereksinimleri her düzeyde kısmen karşılanmış olmaktadır. Alt düzeydeki gereksinim birey için istenilen oranda doyurulmadıkça, bir üst düzeydeki gereksinim ortaya çıkmaz. Bu açıdan o anda etkin olan gereksinim bireyi güdüler ve davranışlarına yön verir (Hicks, 1973. s. 366-375).

Maslow' un kuramı genel kabul görmesine karşın getirilen eleştiriler; sınırlı deneysel testlere dayandığı, kuramın görgül verilerle red ya da kabul edilmesinin güç olduğu şeklindedir (Kabadayı, 1982, s. 61).

**Herzberg Kuramı:** Frederik Herzberg (Kabasakal, 1989) ve arkadaşları tarafından önerilmiştir. İnsanın işiyle olan ilişkisinin temel bir ilişki olduğunu ve bireyin işine karşı olan tutumunun başarı ya da başarısızlığını etkileyeceği inancıyla *insanlar işlerinde ne isterler?* sorusunu araştırmışlardır.

Araştırma sonuçlarında insanların işlerinde kendilerini mutlu hissettikleri durumlar ile kötü hissettikleri durumların çok farklı olduğu görülmüştür. Bazı özellikler iş doyumunu ile ilişkilirken bazı özellikler de iş doyumsuzluğu ile ilişkili bulunmuştur.

Kendilerini işlerinde mutlu hissedenler; başarı- tanınma-saygınlık, işin kendisi, sorumluluk ve gelişme gibi içsel etkenler iş doyumunu ile ilişkili görünmektedir. Öte yandan işlerinde doyumsuz oldukları zamanlarda; örgütün politikası, yönetim, bireyler arası ilişkiler ile iş koşulları gibi dışsal etkenlerle ilgili durumlardır.

İş doyumunu bireyin çalıştığı ortamla bağlantılıdır. Herzberg, doyumun tam tersinin doyumsuzluk olmadığını bir işte doyumsuzluk yaratan etkenleri önlediğimizde iş mutlaka doyum sağlayan bir duruma gelmez. “*doyum*” un tersi “*doyum*” yok , “*doyumsuzluğum*” tersi de “*doyumsuzluk yok*” tur. Doyumsuzluğa yol açan etkenler iş ortamı ile ilgilidir. İş doyumusuzluğunu engelleyen etkenler, örgütün politikası, yönetim, denetmen ile ilişkiler, ücret, iş koşulları, iş arkadaşları ile ilişkiler, astlar ile ilişkiler , özel hayat , statü ve güvenliği içermektedir. Bu etkenler insanı güdülemez, iş doyumunu arttırmaz ancak İş doyumsuzluğunu önler.

Güdüleyici etkenler ise, çalışan kişinin iş ile ilgili doyumunu, yaşamasını sağlayan etkenlerdir. Bu etkenler; başarıma, tanınma, işin kendisi , sorumluluk, ilerleme, gelişme gibi bireyin daha yüksek gereksinimleri ile ilgilidir (Kabasakal, 1989, s. 280 – 287).

Herzberg Kuramı'nın yönetim açısından önemi, çalışanlara iki açıdan bakılmasıdır. Çalışanlarda hangi etkenler doyumsuzluk yaratmakta ve hangi etkenlerin doyum sağladığı önem kazanmaktadır (Aydın, 1993, s. 90). İş doyumuna yol açan etkenler, iş doyumsuzluğuna yol açan etkenlerden ayrı ve farklı olması dolayısıyla iş doyumsuzluğu yaratan etkenleri ortadan kaldırmaya çalışan bir yönetici iş ortamına huzur getirebilir ancak motivasyon getirmeyebilir (Robbins, 1994, s. 47).



Herzberg Kuramı'nı temel alarak yapılan araştırmaların bazıları kuramı desteklerken, bazıları ise önemli soru işaretleri doğurmuştur. Dunnette, Campbell ve Hakerl, başarı, ayrımlanma ve sorumluluk etmenlerinin hem doyum hem de doyumsuzluk kaynağı olarak önemli olduklarını, güvenlik, ücret ve çalışma koşulları etmenlerinin ise, daha az önemli oldukları sonucuna varmışlardır (Kabadayı, 1982, s. 66).

Evans ve Maas, öğretmenler üzerinde statü etmenini kullanmadan yaptıkları araştırmada; öğretmenler, Herzberg etmenlerinden ilerleme dışındaki tüm etmenleri hem doyum hem de doyumsuzluğun kaynağı olarak görmüşlerdir. Halbuki Herzberg doyumu oluşturan etmenlerle doyumsuzluk kaynağı etmenlerin aynı olmadığını ileri sürmektedir (Kabadayı, 1982, s. 68).

"Herzberg 1966'da yaptığı araştırmalar taramasında, kendi özgün araştırmasının yöntemini kullanan 10 araştırmayı özetlemiştir. Ek olarak kuramını test edebilmek amacıyla farklı yöntemleri kullanan 20 çalışmayı daha gözden geçirmiştir. Herzberg bu incelemeleri sonunda kendi kritik yöntemini kullanan araştırmaların kuramı onaylayan sonuçlar verdiğini, diğer yöntemleri kullananların ise kuramı desteklemediği sonucuna varmıştir" (Kabadayı, 1982, s. 70).

Maslow ve Herzberg kuramlarının farklı yönleri olmakla birlikte birbirlerine önemli benzerlikleri vardır. Maslow'un saygı ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanları Herzberg'in güdüleyici etmenlerine, sosyal, güvenlik ve fizyolojik gereksinimler ise koruyucu etmenlerine benzemektedir (Kabadayı, 1982, s. 70).

Maslow ve Herzberg kuramları güdülemeye değişik açılardan yaklaşır gibi görünmelerine karşın benzer şeylerin vurgulandığı görülmektedir. Maslow seyrek olarak doyurulan yüksek düzeyli gereksinimleri (Kendini gerçekleştirme, saygı) güdüleyici güç olarak görmektedir. Herzberg ise, doyurucuları (başarı, tanınma, gelişme, sorumluluk ve işin kendisi) doyumsuzluk sağlık etkenleri tarafından nötr kılındıktan sonra güdüleyici olarak ileri sürmektedir (Aydın, 1993, s. 91).

**Başarı Gereksinimi Kuramı : David Mc Cleland' ın Başarı Gereksinim Kuramı** (Robbins, 1994), iş yerinde üç ana güdü ya da gereksinim olduğunu ileri sürmüştür.

- Başarı gereksinimi,
- Güç gereksinimi,
- İlişki gereksinimi.

Başarı gereksinimi, bazı insanları başarı için zorlayan dürtüler vardır. Bu insanlar başarının getireceği ödüller için değil, kişisel başarı için çaba sarf ederler. Bir işi yapılmış olandan daha iyi yapmayı isterler. Bu kişiler sorunları çözmek için kişisel sorumluluk yüklenebilecekleri ortamları ararlar. Performansları hakkında çabuk ve kesin dönüt alabilecekleri ortamları tercih ederler. Yüksek başarıma gereksinimi duyanlar, şans yoluyla kazanılan başarıyı istemezler. Bir sorun üzerinde çalışmanın doğuracağı mücadeleyi, bunun sonucunda oluşacak başarı ya da başarısızlık için sorumluluk almayı tercih ederler. Çok basit ya da çok zor olarak algıladıkları işlerden kaçınırlar. En yüksek başarı düzeyini, başarı olasılığının yarı yarıya olduğu durumlarda gösterirler. Tesadüfen elde edilmiş başarıdan başarıya doyumunu duymazlar. Riski çok fazla olan işlere de girmeyi sevmezler.

Güç gereksinimi; etkili olma, diğerlerini kontrol etme isteğidir. Güç gereksinimi yüksek olan insanlar, yönetici olmaktan hoşlanırlar. Rekabetçi ve statü sağlayıcı durumlarda olmayı isterler. Başkaları üzerinde etkili olmayı ve prestiji etkin performansa tercih ederler.

İlişki gereksinimi; başkaları tarafından kabul edilme ve sevilme gereksinimi. İlişki gereksinimi yüksek olan kişiler, dostluk için çabalarlar. Karşılıklı anlayış içeren ilişkileri ve rekabete karşı işbirliğini tercih ederler (Robbins, 1994, ss. 48 – 50).

Bu kuram "*başarı güdülenmesi*" açısından önem taşımaktadır. Başarı gereksinimi kuramına dayanılarak, başarabileceğinin altında bir başarı gösteren ve gösterdiği bu başarı düzeyi ile yetinen gurupların daha fazla başarı konusunda güdülenebilecekleri savı ileri sürülmektedir (Aydın, 1993, s. 85).

**Amaç Saptama Kuramı :** Amaç Saptama Kuramı genellikle, E.A. Locke' ile ilişkilendirilmektedir. Kurama göre, işin amaçlarının saptanması, çalışanın güdülenmesi ve edimi üzerinde etkili olabileceği savunulmaktadır. Bu kurama göre; kendilerine ulaşılması zor amaçlar saptayan çalışanlar, gerçekleştirilmesi daha kolay amaçlar saptayanlardan daha yüksek düzeyde bir edim gösterirler. Amaçların zor olması içsel bir dürtü görevi görmektedir. Kolay amaçların daha çok kabul göreceği varsayımı mantıklı görünse de, iş gören zor bir görevi kabul ettiğinde, amaca ulaşınca dek en yüksek çabayı gösterecektir. Amaç belirleme kuramına göre, çalışanlar kendileri için amaçlar belirlemektedirler. Bu nedenle yönetimin amaçlarını gerçekleştirebilmesi için, yöneticilerin astlar için etkin rol oynamaları gerektiğini ortaya koymaktadır (Aydın, 1993, ss. 96.- 97).

Eğer insanlar amaç belirleme sürecine katılırlarsa, belirlenen amaçlar zor bile olsa, yöneticiler tarafından saptanmış amaçlara göre, sürece katılarak belirlenen amaçları daha fazla kabul etme eğiliminde olurlar (Robbins, 1994, s. 52).

**Eşitlik Kuramı:** Adams'ın Eşitlik Kuramı'na göre, insanlar boşlukta çalışmazlar, çalıştıkları ortamda karşılaştırmalar yaparlar. Bireylerin, iş ortamında elde ettikleri değerler hakkında sahip oldukları adalet ve eşitlik duyguları, onları daha sonraki çalışmalarını için güdüleyebilir. Buna karşın eşitsizlik duyguları da güdülenmeyi engelleyebilir. Birey kendi çabasını ve bu çaba sonunda elde ettiklerini aynı ortamda çalışan diğer bireylerin elde ettikleri ile karşılaştırır. Eşitlik kuramı, insanların işte kendilerine eşit olarak davranılması arzusu ile güdüledikleri varsayımına dayanır (Yüksel, 1998, s. 136).

Eşitlik Kuramı, bireyin eğitim düzeyini, deneyimini, işteki becerisini, sorumluluk duygusunu, çabasını, yaşını ve buna benzer niteliklerini, o bireyin katkıları olarak tanımlamaktadır. Buna karşın, ücret, iyi çalışma koşulları, iş güvencesi, yükselme olanakları, statü gibi öğeleri de örgütün çalışanlara verdiği ödüller olarak nitelendirmektedir (İncir, 1990, s. 13).

Eşitlik Kuramı'na göre birey, kendi ödülleri ile katkıları arasındaki oranı, diğer bireylerin ödül ve katkıları arasındaki oranla karşılaştırır. Bireyin ödül / katkı oranı diğer kişilerin ödül / katkı oranlarında düşükse eşitsizlik durumu ortaya çıkar. Algılanan bu eşitsizlik durumu büyüdükçe bireyin yakınmaları ve gerginliği de artar (İncir, 1990, s. 13).

Bireyin çalıştığı kurumda, kendisinin örgüte verdikleri ve örgütten aldıkları ile aynı yerde çalışan diğerlerinin örgüte verdikleri ve örgütten aldıklarının oranları arasında bir eşitsizliğin görülmesi durumunda bireyler şu seçeneklerden birini veya bir kaçını seçerler.

1-Kendilerinin veya diğerlerinin örgüte katkılarına ya da örgütten aldıkları ödüllere olduğundan farklı anlam verirler.

2-Diğerlerin katkılarını ya da aldıkları ödülleri değiştirmeleri için teşvik edici davranışlarda bulunurlar.

3-Kendi katkı ya da ödülleri değiştirecek biçimde davranırlar.

4-Farklı bir karşılaştırma noktası seçerler.

5-İşlerini bırakırlar (Robbins, 1994, s. 58).

**Beklenti Kuramı** : Kuram insanı, düşünen, akıl yürüten ve kendi yaşamında geleceğe ilişkin olaylar konusunda inanç ve beklentilere sahip bir varlık olarak kabul eden psikologlar tarafından geliştirilmiştir. Beklenti, belli bir eylem sonunda belli bir sonucun elde edilme olasılığına ilişkin anlık bir inançtır. Bu kurama ilgi, Wroom' un yaptığı çalışma ile artmıştır (Aydın, 1993, s. 95).

Eren (1989)' e göre, Beklenti Kuramı'nın dayandığı varsayımlar şunlardır:

1-Bir davranışın gösterilmesini sağlayan etkenler, bireyin kişisel özellikleri ve çevresel koşulların birlikte etkisi ile belirlenir.

2-Her insan diğer insanlardan farklı gereksinim ve amaçlara sahiptir.

3-İnsanlar istedikleri ödüllere yönelik davranışlarda bulunurlar.

Yine Beklenti Kuramı'nda üç temel kavram dikkati çekmektedir, bu kavramlar;

a) Başarı-ödül-beklenti ilişkileri; birey her davranışının sonucunda, ödül ya da

ceza ile karşılaşma olasılığına inanır ve bu beklenti ile işe başlar.

b) İstek veya gereksinim şiddeti; her ödülün veya cezanın herkese göre gereksinim ya da istek şiddeti farklıdır. Buna ödülün çekiciliği denir.

c) Çaba-başarı-beklenti ilişkileri; bireyin işinde göstereceği çaba iki duruma bağlıdır. Birincisi bu çaba sonucunda elde edilecek beklentiler, ikincisi ise bu çaba sonunda kendisinden beklenen başarıya ulaşma olasılığıdır.

Sonuç olarak, birey göstereceği çabanın ona bazı ödüller kazandıracağına, kendisinden beklenen başarıyı göstereceğine inanmalıdır. Başarı sonucunda alacağı ödülleri istemeli ve ödüller onun için bir değer taşımalıdır. Vroom' un kuramına göre çalışanlar içsel ve dışsal ödüllerle güdülenmektedir. Beklenti kuramı, bireylerin varolan bütün alternatiflerin sağlandığı, tüm ödülleri düşünüp, değerlendirerek verdikleri, göreceli rasyonel kararlara ilişkin varsayımlardan, hareket ettiği gerekçesiyle eleştirilmektedir. Bu eleştiriyi yapanlara göre, insanlar en iyisini bulana kadar bütün alternatifleri gözden geçirmezler. Kendilerini orta düzeyde doyuracak bir ödülü buldukları anda, daha iyi ödüller veren alternatif davranış planlarından vazgeçerler (Eren, 1989, s. 430 – 439).

### **Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar**

Bu araştırmanın konusu olan; “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri”, Türkiye’ de eğitim kurumlarında doğrudan çok fazla araştırmaya konu edilmemiştir.

Bu güne kadar konu ile ilgili yapılan araştırmaların bir bölümü yöneticiler, bir bölümü öğretmenler üzerine, bir bölümü de hem öğretmenler hem de yöneticileri karşılaştırarak incelenmesi üzerine yapılmıştır. Türkiye’de kamu ve eğitim kurumlarında gerçekleştirilen doğrudan ve dolaylı araştırmalar bulunmaktadır.

Bu konuda yurt içindeki kamu ve eğitim kurumlarında doğrudan veya dolaylı olarak gerçekleştirilen araştırmalarda ulaşılanlardan bazıları tanıtılmaktadır.

**Kabadayı (1982)** “Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Gütülenmesi” arasındaki ilişkileri inceleyen bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma, İzmir İl merkezindeki 22 resmi ilkokulun müdürü ile bu okullarda görev yapan 420 sınıf öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Kabadayı, araştırmasında sınanmak üzere beş denence geliştirmiştir. Öğretmenlerin gereksinim karşılama yetersizliği derecelerini saptamak üzere araştırmada sırasıyla; *güvenlik, sosyal, saygı, otonomi ve kendini gerçekleştirme* gereksinim alanları ile okul müdürlerinin liderlik davranışlarının, “*yapıyı kurma, belirsizlik hoşgörüsü ve anlayış gösterme*” boyutlarını ele almıştır. Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır.

1-Okul müdürlerinin liderlik davranışlarıyla, öğretmenlerin iş doyumunda dolaysız bir ilişki bulunmuş ve okul müdürlerinin liderlik davranışlarının, öğretmenlerin gereksinim karşılama yetersizliği derecelerini belirlemede önemli bir etken olduğu anlaşılmıştır.

2-Öğretmenlerin iş doyumunda en ilişkili liderlik davranışı boyutları, “*anlayış gösterme ve özgürlük hoşgörüsü*” boyutlarıdır.

3-Öğretmenlerin sosyal ve saygı gereksinimlerinin karşılanmasında okul müdürlerini etkileri sınırlıdır.

4-Bu araştırmanın bulguları, daha önce yapılan araştırma sonuçlarına koşut nitelikte bulunmuştur.

**Köse (1985)**, “*Türkiye’de Üç Araştırma Örgütündeki Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*” adlı araştırmayı ulusal araştırma kurumlarının Ankara’daki genel merkezlerinde çalışan 108 araştırma görevlisi üzerinde gerçekleştirmiştir.

Araştırmada, kendini gerçekleştirme, bireyler arası ilişkiler ve ekonomik çıkarlar açısından elde edilen doyuma ilişkin olarak geliştirilen denenceler sınanmıştır. Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır.

1-Kendini gerçekleştirmenin doyum üzerine ortaya çıkan toplam varyansın açıklaması için örgütün büyüklüğü, gelir ve yaşın önemli olduğu saptanmıştır.

a-Kendini gerçekleştirmenin doyum üzerine ortaya çıkan toplam varyansın açıklaması için, örgütün büyüklüğü bağımsız değişkeninin tek başına katılımının önemli olmadığı bulunmuştur.

b-Kendini gerçekleştirmenin doyum üzerine ortaya çıkan toplam varyans açıklaması için, gelir bağımsız değişkeninin tek başına katılımının önemli olduğunu göstermiştir.

c-Kendini gerçekleştirmenin doyum üzerine ortaya çıkan toplam varyans açıklaması için yaş bağımsız değişkeninin tek başına katılımının önemli olduğu bulunmuştur.

2-Kişiler arası ilişkilerin doyumun üzerine ortaya çıkan toplam varyans açıklaması için örgüt büyüklüğü, gelir ve yaşın önemli olduğu saptanmıştır.

a-Kişiler arası ilişkilerin doyum üzerine ortaya çıkan toplam varyans açıklaması için örgüt büyüklüğü bağımsız değişkeninin tek başına katılımının önemli olmadığı saptanmıştır.

b- Kişiler arası ilişkilerin doyum üzerine ortaya çıkan toplam varyans açıklaması için gelir bağımsız değişkeninin tek başına katılımının önemli olduğu saptanmıştır.

c-Kişiler arası ilişkilerin doyum üzerine ortaya çıkan toplam varyans açıklaması için yaş bağımsız değişkeninin tek başına katılımının önemli olduğunu göstermiştir.

3-Ekonomik çıkarların doyum üzerine ortaya çıkan toplam varyans açıklaması için örgüt büyüklüğü, gelir ve yaşın önemli olduğunu göstermiştir.

a- Ekonomik çıkarların doyum üzerine ortaya çıkan toplam varyans açıklaması için örgüt büyüklüğü tek başına katılımının önemli olduğunu göstermiştir.

b-Ekonomik çıkarların doyum üzerine ortaya çıkan toplam varyans açıklaması için gelir bağımsız değişkeninin tek başına katılımının önemli olduğunu göstermiştir.

c- Ekonomik çıkarların doyum üzerine ortaya çıkan toplam varyans açıklaması için yaş bağımsız değişkeninin tek başına katılımının önemli olmadığını göstermiştir.

**Balcı (1985) “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu”** adlı araştırmasında ilkökul, ortaokul ve lise yöneticilerinin iş doyumları üzerindeki etkenler ve iş doyum düzeylerini saptamıştır. Bu çalışmada iş doyumları etkenleri olarak ücret, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma koşulları, teftiş sistemi, örgütsel ortam, birlikte çalışılan kişiler, iş ve niteliği incelenmiştir. Araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir.

1- İlk ve orta okul yöneticilerinin iş doyumları etkenlerini ve bunlara ilişkin iş doyum düzeylerini saptamak ve yöneticilerin iş doyumları etkenlerine ilişkin tepkileri arasında önemli bir fark olup olmadığının sınındığı bu çalışmada, ulaşılan sonuçlardan bazıları şöyledir. Araştırma kapsamına giren tüm denekler, işlerinin değişik boyutlarını gösteren 7 iş doyumları etkeninden gerçek bir doyumusuzluk yaşamaktadırlar. Ancak iş doyumusuzluğu düzeyleri yüksek değildir.

2-Deneklerin en yüksek düzeyde doyum sağladıkları iş doyumları etkenleri, içsel ve dışsal olarak karışık bulunmuştur.

3-Denekler en yüksek doyumları “iş ve niteliklerinden” en düşük doyumları ise “ücret”ten sağlamaktadırlar ( Balcı,1985, s.240-242 ).

**Alıç (1985) “Okul Müdürünün Liderlik Davranışları ile Öğretmen Morali Arasındaki İlişkiler”** i, inceleyen bir araştırma yapmıştır.

Araştırmada Öğretmen morali ile müdürlerin liderlik davranışları arasında önemli bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu ilişkinin okul müdürlerinin yapıyı kurma



boyutundaki davranış puanları ile anlayış gösterme boyutundaki davranış puanları arasında oldukça belirgin bir fark olduğu bulunmuştur. Alıç, bu farkın öğretmenlerin belirsizliğine kıyasla iş doyumsuzluğunun daha fazla olmasından dolayı meydana geldiği sonucuna varmıştır (Alıç, 1985, s. 76).

**Eroğlu (1986)** “*İş Tatmini ve Cinsiyet Arasındaki İlişki*” adlı araştırmasında üç farklı bankada çalışan kadın ve erkeklerin iş doyumları ve iş doyumsuzluklarındaki farklılığı ortaya koymuştur. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre;

1-Kadın ve erkeklerin iş doyumsuzluk oranlarında önemli farklılık bulunmuştur.

2-İş başarısının ödüllendirilmeyişini erkek çalışanlar birinci sırada şikayet konusu yaptıkları halde, kadınlar bu durumu daha alt sıralarda şikayet konusu yapmışlardır.

3-Erkekler, ücret yetersizliğini psikolojik ve fizyolojik gereksinimlerinin karşılanmasında önemli bir etken olarak görürken, aynı durum kadınlarda üçüncü sırada yer almıştır (Eroğlu, 1986, s. 147 – 155).

**Paknadel (1988)** “*Örgütsel İklim ve İş Doyumu*” adlı araştırmayı yapmıştır. Araştırma ile, okul müdürleri ve öğretmenlerin davranış özelliklerini içeren örgütsel iklimle ilişkin algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkilerin saptanması amaçlanmıştır. Araştırma, Ankara’ nın Çankaya İlçesindeki ilkokullarda görevli 452 öğretmen ve 18 okul müdürü üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada ulaşılan sonuçlardan bazıları şöyledir:

1-Müdürlerin algılarına göre örgütsel iklimin, “*çözülme, engellenme, uzak durma, yakından kontrol ve anlayış gösterme*” boyutları ile müdürlerin İş doyumu arasında önemli bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

2-Öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel iklimin, “*engellenme , uzak durma, yakından kontrol*” boyutlarının öğretmenlerin İş doyumu ile ilişkili olmadığı saptanmıştır.

3-Örgütsel iklimin “*çözülme , moral, işe dönüklük ve anlayış gösterme*” boyutları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında önemli bir ilişki bulunmuştur.

4-Örgütsel iklimin “*samimiyet*” boyutundaki öğretmen davranışlar ile öğretmenlerin “*sosyal ve saygınlık*” gereksinim alanlarındaki doyumları arasında önemli bir ilişki vardır (Paknadel, 1988, s. 237).

İncir (1990) “*Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*” adlı araştırmayı gerçekleştirmiştir. Araştırma, soru kağıdı tekniği kullanılarak Kamu İktisadi Teşebbüslerinin merkez örgütlerinde çalışan 385 kişi üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular şunlardır;

1-KİT’ lerin merkez örgütlerinde çalışan işgörenlerin büyük bir çoğunluğu, karalara katılma ve sorumluluk almadan yanadır. Yine işgörenlerin büyük bir çoğunluğu, üstlerinin denetimine gerek kalmadan kendi kendilerini denetleyebileceklerini ve işlerini gereken şekilde yapabileceklerini belirtmekte; Yükselmenin nesnel ölçütlere ve örgütte olup bitenlerden haberdar olmayı istemekte; takdir edildiklerinde doyum sağladıklarını ve iş başarımlarının arttığını dile getirmekte ve ücret adaletsizliğinin örgütte huzursuzluk yaratacağına inanmaktadırlar.

2- KİT ’lerin merkez örgütlerinde çalışan işgörenlerin en önemli gereksinimi ücret gereksinimidir.

3-KİT’ lerin merkez örgütlerinde çalışan işgörenlerin iş doyum düzeyi düşüktür.

4-KİT’ lerin merkez örgütünde çalışan işgörenlerin iş yaşamına ilişkin sorunlarına ve bu konudaki önerilerine ilişkin bulgulara göre; ücret gereksinimi birinci önemli sorun olarak gösterilmektedir. Yönetici davranışlarındaki bozukluklar ve yöneticilik işlevlerini yerine getirmedeki yetersizlikler diğer önemli bir sorun olarak görülmektedir. Eğitim eksikliği, yükselme sistemendeki aksaklıklar, işe uygun işçi seçiminin yapılmaması,

sözleşmeli personelin iş güvencesinden yoksunluğu, başarı değerlendirme sistemindeki bozukluklar, iletişim eksikliği, görev tanımlarının olmaması işgörenlerin yakındıkları diğer sorunlar olarak belirlenmiştir (İncir, 1990, ss. 64-65).

**Minibaş (1990)** “ *Özel ve Devlet İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon Yönu*” ile ilgili araştırma yapmıştır. Minibaş araştırmasında şu sonuçlara varmıştır;

1-Özel ilkokullarda çalışan öğretmenlerin işlerinde doyum sağladıkları saptanmıştır.

2-Özel ilkokullarda çalışan öğretmenlerin, düşük sosyo - ekonomik çevrelerdeki öğretmenlerle karşılaştırıldığında, özel ilkokullarda çalışan öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

3-İş doyumunun alt boyutlarında da özel okullarda çalışan öğretmenlerin, devlet okullarında görev yapan sosyo - ekonomik düzeyi düşük çevrelerdeki öğretmenlerden, daha üst düzeyde doyum elde ettikleri görülmüştür.

**Özdayı (1990)** “ *İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi*” adlı bir araştırma yapmıştır. Araştırmayı İstanbul il sınırları içindeki resmi ve özel liselerde çalışan 1134 öğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada, “ *Minnesota Tatmin Ölçeği* ” nin L:H:Lofquist tarafından kısaltılmış şekli kullanılmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bulgulardan bazıları şunlardır: (Özdayı, 1990, s. 353 – 355).

1-Resmi ve özel liselerde çalışanların, özel liselere göre doyum düzeyleri düşük, stres düzeyleri yüksek bulunmuştur.

2-Her iki grupta da en çok doyum duyulan değişkenler, mesleğin içsel yapısı ile ilgili olanlar ( kişileri yönlendirme, başkaları için bir şeyler yapabilme, bağımsız çalışma

vb.) saptanmıştır. En az doyum duyulan değişkenler de mesleğin dışsal yapısı ile ilgili olanlar (terfi, teftiş, çalışma koşulları, mesleki güvence ve maaş) saptanmıştır.

3-Öğretmenlerin kendi yeteneklerini kullanmaları açısından büyük oranda doyuma ulaştıkları saptanmıştır.

4-Kadınlar, erkeklere göre takdir edilme ve yaratıcılık açısından daha doyumlu bulunmuştur.

5-Toplumda saygın bir kişi olma açısından, resmi liselerde 41 ve üzerindeki yaş grubuna giren öğretmenlerin doyum düzeyleri en düşük olarak bulunmuştur.

6-Doyumsuzluk gösteren faktör olarak mesleki güvence, yönetim faktörünün ise orta düzeyde bir doyum olduğu saptanmıştır.

**Musal (1992) " Pratisyen Hekimlerde Mesleki Doyum ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi "** adlı araştırmayı yapmıştır. İzmir' de Sağlık Ocakları, Devlet Hastaneleri, Ana Çocuk Sağlığı-Aile Planlaması Merkezleri, Verem savaş dispanserleri ve Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan tabakalı basit rastgele örneklem yöntemiyle seçilen 385 hekim araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmada hekimlerin kişisel ve mesleki özellikleri ile ilgili sorular ve doyum ölçeği sorularından oluşan anket formu uygulanmıştır. Bu araştırmada varılan sonuçlardan bazıları şunlardır:

1-35 yaş ve üzerindeki pratisyen hekimlerin, daha genç olan hekimlere göre mesleki doyumlarının daha fazla olduğu,

2-Mesleki doyum düzeyleri cinsiyet, medeni durum ve ek gelir gibi değişkenlerden etkilenmediği,

3-Pratisyen hekimlerin yarısından çoğu işlerinin içeriğinden yani, işlerinin çeşitlilik, bağımsızlık, beceri ve yeteneklerin kullanılabilmesi, ilginç ve zevkli olması gibi özellikler açısından doyumsuz oldukları,

4-Yönetim-iş yeri politikasından hekimlerin yaklaşık 1 / 3' ü yüksek doyum yarısına yakınının doyumsuz olduğu,

5-Araştırma grubundaki hekimlerin büyük kısmının aldıkları ücretten memnun olmadıkları, en düşük doyum düzeyi sağlayan iş boyutunun ücret olduğu,

6-İş boyutları arasında, hekimlere en fazla doyum sağlayan iş boyutunun çalışma koşulları olduğu bulunmuştur (Musal, 1992, ss. 62 – 63).

**Karadal** (1994) “ *Organizasyonlarda İş Doyumu* ” adlı araştırmayı Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu’ nda yapmıştır. Karadal bu araştırmasında önce iş doyum kavramı ve başlıca iş doyum etkenleri üzerinde durmuştur. Daha sonra ise yaptığı anket çalışmasından elde ettiği verilere dayanarak başlıca iş doyum etmenlerine göre iş doyum düzeyleri belirlenmiş ve bulguların değerlendirilmesi yapılmıştır. Çalışmanın evrenini Yurtkur’ da yönetici olarak görev yapan yurt müdürü, müdür yardımcısı ve yönetim memurları oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarından bazıları şunlardır

1-Araştırmada, yurt yöneticilerinin yaptıkları işin niteliği yüksek bulunmuştur.

2-İşin niteliği etkenine göre , araştırmaya katılanların iş tatmini düzeyleri düşük bulunmamıştır.

3-Deneklerin büyük bir bölümü ( % 89 ) şu anki ekonomik duruma göre maaşlarını yetersiz bulmuştur. Buna göre ücret yetersizliği, önemli doyumsuzluk kaynağı olmaktadır.

4-Araştırmaya katılanların yarıya yakını ( % 46 ) her yönüyle amirlerini olumlu olarak değerlendirirken, azımsanmayacak bir grup ( % 29 ) olumsuz değerlendirmiştir.

5-Deneklerin ( % 87 ) önemli bir bölümü takdir edilmediklerini belirtmişlerdir.

6-Deneklerin yarısından fazlası yükselme olanaklarının ve örgüt çalışanları arasında işbirliğinin zayıf olduğunu belirtmişlerdir.

7-Genç çalışanların doyum düzeyleri yaşlı çalışanlara göre düşük bulunmuştur.

8-Genel iş doyumunu, yurt yöneticilerinin iş doyumunu düzeyleri önemli değişkenlik göstermekle birlikte genel eğilim düzeylerinin düşüklüğüdür. Doyum konusundaki tutumlar orta doyum düzeyinde toplanma eğilimi göstermektedir (Karadal, 1994, ss. 111-119).

**Aydınay (1996) " İş Doyumu ile Denetim Odağı Arasındaki İlişki "** adlı araştırmayı yapmıştır. Araştırma İstanbul İli Beşiktaş, Beyoğlu ve Şişli ilçelerindeki resmi, özel ve yabancı özel lise de çalışan 372 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada elde edilen sonuçlardan bazıları şunlardır;

1-Öğretmenlerin iş doyumları ile denetim odakları arasında önemli ters bir ilişki bulunmuştur.

2-Farklı lise tiplerine göre yapılan işle ilgili özellikler, amirle ilgili özellikler, ücretle ilgili özellikler ve iş doyumunu toplamı bakımından resmi lisede çalışan öğretmenler, özel ve yabancı özel liselerde çalışan öğretmenlere göre doyum düzeyleri önemli derecede düşük bulunmuştur.

3-İş doyumunu yapılan işle ilgili özellikler alt boyutunda, kadın öğretmenlerin doyum düzeyleri, erkek öğretmenlere göre önemli derecede yüksek bulunmuştur.

4-Cinsiyetin, iş doyumunu üzerinde arttırıcı bir değişken etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

5-Medeni durum kriterinin, öğretmenlerin iş doyumunu ve alt boyutları üzerinde önemli bir etki yaratmadığı tespit edilmiştir.

6- 31 - 40 yaş gurubu, amirle ilgili özellikler alt boyutu bakımından, 41 ve yukarı yaş gurubu da ücretle ilgili özellikler alt boyutu bakımından öğretmenlerin doyumunu arttıran bir değişken olarak saptanmıştır (Aydınay, 1996, ss. 132-133).

**Sancar** (1996) “ *İşletmelerde Motivasyon ve İş Doyumu İlişkisi* ” adlı araştırmasında, örgüt çalışanları ve yöneticilerin örgütlerinde bekledikleri ve bu beklentilerinin karşılanma derecesi olarak kabul edilen iş doyum düzeyleri saptanmaya çalışılmıştır.

Araştırmada örgüt çalışanlarının dörtte üçünün işlerinde doyum sağladıkları, erkek çalışanların bayan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde doyumlu oldukları denencesi istatistiksel olarak önemli olmadığı bulunmuştur. Yine araştırmanın diğer denencelerinin sınanmasındaki hipotezlerde önemli bulunmamıştır (Sancar, 1996, ss. 105 – 106).

### **Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Yurt dışında konu ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda ulaşılanlardan birkaç tanesi örnek olarak verilmektedir.

**Sergiovanni** (1967, ss. 66-82)'nin Herzberg Kuramına dayalı araştırmasını Paknadel (1988)'in aktardığına göre, öğretmenlerin iş doyumunu etkenlerine ilişkin duyguları ölçülmüş ve etkenlerden bazıları yüksek bazıları da düşük değer alarak, birbiri içine girmeyen iki gruba ayrılmıştır. Birinci düzey iş doyumunu etkenlerinden önemli derecede yüksek olanlar tanınma, başarı ve sorumluluktur. Birinci düzey iş doyumunu etkenlerinden önemli derecede düşük bulunanlar ise, üstlerle ve denklemlerle bireyler arası ilişkiler, teknik denetim, okul politikası ve okul yönetimi ile özel yaşamdır. Başarı ve tanınma ikinci düzey koruyucu etkenler arasında da önemli derecede yüksek bulunmuştur. Sadece eşitsizlik ve düşük statü duygusu önemli derecede büyük bulunan ikinci düzey etkenler arasında yer almıştır (Paknadel, 1988, s. 90).

**Kogan., vd.** (1994)'nin Boyer (1989)'den aktardığına göre, Amerika'da Carnegie Kurumunun 1989 yılında 5000 fakültede yaptığı araştırma, Üniversite öğretmenlerinin % 34' ünün mesleklerine başladıkları zamana kıyasla daha az hevesli olduklarını; % 20' sinin

kendilerini kapana kısılmış hissettiğini ve % 15' ininde geçmişe dönse asla aynı mesleği seçmeyeceğini ortaya çıkarmıştır.

Yine Avustralya' da maaş, kariyer planlaması ve araştırma için gereken para gibi dış etkenlerden doyumsuz olan öğretim görevlilerine uygulanan araştırmada, % 87' sinin işlerinde pişman olmadıkları, % 60' ınında kariyerlerinin beklentilerine bağlı oldukları konusunda fikir birliğine vardığı ortaya çıkmıştır (Kogan., vd., 1994, s. 110).

**Parkers (1995)** “ *Platformda Çalışan Petrol İşçileri Arasında İş ve Sağlık*” adlı araştırmayı yapmıştır. Bu araştırmada toplam 172 petrol şirketi çalışanı yer almıştır. Karadaki grup bazı gözetmenlerde dahil olmak üzere North Sea şirketinin üç tesisinde 84 kontrol odası operatöründen oluşmaktadır. Ayrıca dördü İskoçya, ikisi de kuzeydoğu İngiltere' de bulunan altı deniz üzerindeki tesisten kontrol odası işlerini yöneten 88 operatör ve gözetmen bu araştırmada kontrol grubu olarak yer almışlardır.

Ölçek, genel özgeçmiş bilgileri, kişilik ve ruh sağlığı, iş durumu ve iş doyumunu olmak üzere üç ana bölümden oluşmuştur.

İş doyumunu; maaş, çalışma saatleri, fiziki çalışma koşulları, görevdeki yetenek ve statü ile ilgili doyumun ve yapılan işin aynı zamanda ne şekilde algılandığını değerlendiren 17 soru kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlardan bazıları şunlardır:

1-İç bölge (kara) çalışanlarının işlerinde ortalama çalışma süresi yaklaşık yedi yıl iken, deniz bölgesinde çalışanlarda bu süre yaklaşık bir yıl az bulunmuştur.

2-Kara çalışanlarının sabit bir iş gücü varken, katılımcıların hemen hepsi aynı işe en azından bir yıl daha devam etmeyi düşünüyorlarken, bu oran deniz grubunda % 91 olarak gerçekleşmiştir.



3-Denizde veya karada çalışma tercihinine göre; denizde çalışanların % 5,7' si karada çalışmayı isterken, karada çalışanların tercihlerinde ise, belirgin bir üstünlük görülmemiştir.

4-Evlenme ile ilgili statüler ve eğitim gibi diğer özgeçmiş değişkenleri iki grup arasında belirgin bir farklılık yaratmamıştır.

5-Katılımcıların yarıya yakını uyku problemlerinin olduğunu belirtirken, karada çalışanların % 54' ü hem hafif hem de diğer rahatsızlıklarını sıklıkla belirtirken deniz grubunda bu oran % 36' da kalmıştır.

6-İş doyumu ortalama sonuçlarından iki grup arasında belirgin farklar ortaya koymamıştır. Yaş, iş düzeyi ve nevrozluğun kontrol edilmesi göz önüne alınması da bu sonuçları değiştirmemiştir.

**Dinham ve Scott (1996)** gerçekleştirdikleri, "*Öğretmen Doymu; Gündüleme ve Sağlık: Öğretmen 2000 Projesinin Birinci Evresi*" adlı araştırma, önceki araştırmaların bulguları temel alınarak planlanmıştır. Araştırma batı Sidney Avustralya' da özel amaçlı ilk ve orta dereceli 47 okuldan 529 öğretmen ve idareci üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen temel bulgular şunlardır;

Öğretme görevini esas alarak benimseyenlerin genellikle doyumlu oldukları, öğretmen ve yönetici sorunlarına karışanların ise, genellikle doyumsuz oldukları bulgulanmıştır. Kontrolün temel nokta olduğu, özellikle ek sorumlulukların, sosyal beklenti ve eleştirilerin hoşnutsuzluğun temel nedeni olduğu belirlenmiştir.

Mevkinin, doyum umudunu, doyumdaki değişim oranını ve belli bir ölçüde zihinsel sıkıntıyı ortaya çıkardığı belirlenmiş, özellikle orta dereceli yöneticilerin doyum derecesinde bir düşüş ve zihinsel sıkıntılarında yükseliş görülmüştür. Daha önce yapılan

araştırmaların aksine, ilerleyen yaş daha fazla doyum sağlamamaktadır. Daha fazla doyumsuzluk ve sıkıntı aynı okulda geçirilen yıllara bağlanmaktadır.

**Dinham ve Scott (1997)**' un yaptıkları bir başka araştırma ise; "*Öğretmen Doyum Örneği*" dir. Bu araştırma 72 okulda görev yapan 892 öğretmen üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma öğretmen doyumunu ve doyumsuzluğunu anlamayı, öğretimi yönlendirmeyi, öğretmen değerleri ve sağlığını geçerli kılmak üzerine kurulmuştur. Bu çalışmanın amacı öğretmen doyumuna katkıda bulunan etkenleri tanımlamak ve değerlendirmektir. Araştırmada bir makinenin çözebileceği biçimde hazırlanmış şifreli raporda, açık uçlu sorular kullanılmış, 2336 tanesi Avustralya ' da 71 okula dağıtılmış ve % 38 oranında yanıt alınmıştır.

Elde edilen bulgular, öğretmenlerin kendi rolleri ile ilgili, yani öğrenci başarısı, öğrencilerle pozitif ilişkiler ve kendilerini geliştirmekle güdülendiklerini ortaya koymuştur.

Doyumsuzluk sebepleri ise, öğretmen ve okulun kontrolü dışında olan; eğitim sisteminin hızlı değişimi, okullarda beklentilerin artması, öğretmenlerin toplumdaki yeri ve değişimlerle ilgili destek yetersizliği gibi etkenlerden oluşmaktadır.

**Harris (1996)**. "*Amerikan Öğretmen 1984-1995 Metropol Hayatı İncelemesi, Eski Sorunlar, Yeni Mücadeleler*" adlı inceleme Birleşik Devletlerdeki ulusal gösterge konumundaki 1,011 genel okul öğretmenlerine ait 15 dakikaya dayanan mülakatlardan oluşmaktadır. Bu inceleme, 1984-1985 yıllarında yapılan benzer bir çalışmanın örneklem ve mülakat uygulamalarının tekrarı niteliğindedir. Bu yılın bulgularının analizinin yanı sıra, bu araştırma geçmiş on yılda öğretmenlerin görüş ve deneyimlerinden nasıl bir değişimin olduğunu bulmuştur. Araştırma beş bölüme ayrılmıştır. Bu başlıklar; (1) Amerikalı öğretmenlerin iş doyumunu, (2) genel okulların kalitesi, (3) Mesleği güçlendirme, (4) Öğretmenlerin görevi bırakmayı düşünmelerinin sebepleri, (5) Öğretmenlerin öğretmenliğe devam etmelerinin sebepleri ve (6) Amerikan öğretmenlerinin demografik profilleri.

Bulgular, geçmiş on yılda öğretim işindeki birçok önemli değişimi ortaya koymuştur. Bir çok öğretmenin aileden ve toplumdaki yeteri kadar destek alamadıklarını düşünmelerine rağmen, kendi kariyer tercihleriyle ilgili kişisel doyumlarına yönelik görüşleri bir hayli değişmiştir. Maaşları ise düzenli olarak artmıştır. Yine de öğretmenler yetersiz mali halk desteği, yetersiz aile ve toplum desteği gibi on yıl önceden mevcut olan aynı toplumsal sorunlarla yüz yüze gelmektedirler.

Kentsel ve kırsal alandaki öğretmenler, öğrenci devamsızlığı, gençlerin intiharı, temel yeteneklerden yoksun öğrenci sayısındaki düşüş, çalışma çevreleri ve tanınma açısından ilerlemeler görmüşlerdir.

Kentteki öğretmenler kendi koşullarının kötüleştiğini görmelerine karşın, kendilerini iyi performans yanında saygın ve tanınmış olarak pek nitelendirmemektedirler. Ayrıca okulların aldığı ödenek miktarı, akademik standartlar ve okullardaki dersleri değerlendirmede nispeten daha az olumlu görüş bildirmişlerdir.

**Perie ve Baker (1997).** *"Amerikalı Öğretmenler Arasındaki İş Doyumu; İş Yeri Koşullarının Etkileri; Geçmişten Gelen Özellikler ve Öğretmen Tazminatı, İstatistik Analiz Raporu."* Bu rapor Amerika' da öğretmenlerin meslek doyumunu tanımlayarak iş yerindeki bazı faktörlerin bu doyumunu nasıl etkilediğini açıklamaktadır. İncelenen bu etkenler arasında okul ve çalışma yeri özellikleri, öğretmenin geçmişi, maaşı ve diğer avantajlar (ücret) yer almaktadır.

Bulgular, doyumun yönetimden gelen destek ve liderlik yeteneğine, öğrenci davranışları ile okulun genel iklimine bağlı olduğunu göstermektedir. Öğretmenlere ödenen ücretler ise bu doyumla az ilgilidir.

**Pagano., vd. (1997).** *"Şehir Okullarında Öğretmenlik, Mesleğe Yeni Başlayan Öğretmenlerin Kariyerlerindeki Motivasyonu Nasıl Etkiler: Boylamsal Bir Çalışma"* adlı bu çalışma iki yıl boyunca şehir okullarında çalışan Newjersy kolejinin öğretmen yetiştirme

programı mezunlarının güdülenmelerinin nasıl etkilendiğini açıklamaktadır. 12 ilkokul, 9 ortaokul ve 7 ana okul öğretmeninin meslek yaşamları boyunca güdeleri incelenmektedir.

Bulgular; 4 öğretmenin şehir okullarında güdeleri artmış, 13 öğretmenin güdülerinde bir değişiklik olmamış, 4 öğretmenin güdülerinde ise azalma görüldüğünü göstermektedir.

Güdülenmelerinde artış görülenler, bunun işlerine bağlılıktan, gençlerle çalışmaktan alınan zevkten, farklı bir ortamdaki öğrencilerin gereksinimlerine yanıt verebilmekten, şehir okullarından ne bekleneceğini bilmekten ve belki de bu çevreden büyümüş olmaktan kaynaklandığından söz etmişlerdir. Güdüsü azalan deneklerden ikisi bunu öğrencilerin isteksizlik ve saygısızlıklarına bağlarken, diğer ikisi de çalıştıkları kurumlardaki destek eksikliğine bağlamışlardır.

Araştırmaya katılanların tümünün üzerinde fikir birliğine vardıkları konu ise sürekli güdülenme durumlarının engellenmesinin okul koşullarının değişmesine, tam gün iş olanaklarının olmamasına, diğer mesleklere oranla daha az maaş almalarına bağlamışlardır.

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

#### Evren

Araştırmanın evrenini, İzmir İli Büyükşehir Belediye sınırları içindeki resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Söz konusu ilköğretim okullarının adları ve bu okullarda 1997-1998 öğretim yılında görevli bulunan öğretmen sayıları, İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü bilgi işlem bölümünden alınmıştır.

Evrendeki ilköğretim okullarının buldukları yere göre dağılımı tablo 3. 1 'de görülmektedir.

**TABLO 3. 1**

#### Evrendeki İlköğretim Okullarının Buldukları Yere Göre Dağılımı

Okulun Bulunduğu yer	Okul sayısı	%
Balçova	5	1.68
Bornova	46	15.54
Buca	35	11.82
Çiğli	22	7.43
Gaziemir	11	3.71
Güzelbahçe	2	0.67
Karşıyaka	57	19.25
Konak	111	37.50
Narlıdere	7	2.36
Toplam	296	100

**Kaynak:** İzmir il Milli Eğitim Müdürlüğü.

Tablo 3. 1' incelendiğinde İzmir ili Büyükşehir Belediye sınırları içinde 1997-1998 öğretim yılında toplam 296 resmi ilköğretim okulu bulunduğu görülmektedir.

Araştırma evrenini oluşturan bu okulların buldukları yere göre dağılım oranları sırasıyla; Konak ' ta % 37.50 , Karşıyaka'da % 19.25, Bornova'da % 15.54, Buca' da %11.82, Çiğli' de % 7.43, Gaziemir' de % 3.71, Narlıdere' de % 2.36 Balçova' da % 1.68, ve Güzelbahçe' de % 0.67 olduğu görülmektedir.

Araştırma evrenini oluşturan öğretmenlerin buldukları yer ve cinsiyete göre dağılımları tablo 3. 2' de görülmektedir.

**TABLO 3. 2**

**Evrendeki Öğretmenlerin Buldukları Yer ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

Bulduğu Yer	Bayan	%	Erkek	%	Toplam	%
Balçova	153	1.62	65	0.69	218	2.31
Bornova	858	9.13	669	7.11	1527	16.24
Buca	505	5.37	348	3.70	853	9.07
Çiğli	356	3.78	253	2.69	609	6.48
Gaziemir	291	3.09	96	1.02	357	3.79
Güzelbahçe	48	0.04	18	0.19	66	0.67
Karşıyaka	1326	14.11	576	6.12	1902	20.24
Konak	2386	25.39	1259	13.39	3645	38.78
Narlıdere	153	1.62	67	0.71	220	2.34
Toplam	6046	64.33	3351	35.66	9397	100

**Kaynak:** İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü.

Tablo 3. 2' incelendiğinde araştırma evreninde 1997 - 1998 öğretim yılında toplam 9397 öğretmen bulunmaktadır. Bu öğretmenlerin 6046' sı kadın, 3351 'i ise erkektir. Oran olarak Kadınlar evrenin % 64 'ünü , erkekler ise evrenin % 36 'sını oluşturmaktadır.

Bu okullarda çalışan öğretmenlerin buldukları yere göre dağılım oranları sırasıyla; Konak' ta % 38. 78, Karşıyaka' da % 20. 24, Bornova' da % 16. 24, Buca' da % 9. 07, Çiğli' de % 6. 48, Gazimir'de % 3. 79, Narlıdere' de 2. 34, Balçova' da % 2. 31 ve Güzelbahçe' de % 0. 67 'dir.

### Örneklem

Araştırmanın örnekleme, küme örnekleme yöntemiyle, evrenden yansızlık kuralına uygun olarak belirlenmiştir. Küme örneklemede, tek tek birey yerine, bireylerin oluşturduğu gurupların seçilmesi esastır ( Arseven, 1994, s. 102 ). Küme örneklemede, eşit seçilme şansı, elemanlar yerine, içindeki tüm elemanlar ile birlikte kümelerindir ( Karasar, 1994, s. 115 ). Bu durumda kümeyi okullar, veri kaynağını da okullarda görevli öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırma örneklemine İzmir ili Büyükşehir Belediye sınırları içinde yer alan Güzelbahçe İlçesi hariç tüm ilçeler alınmıştır. Güzelbahçe ilçesinde 2 ilköğretim okulu bulunmaktadır. Bu okullarda bulunun toplam öğretmen sayısı ise, evrenin % 0.67 gibi çok küçük bir oranını temsil ettiğinden, Güzelbahçe ilçesindeki bu iki ilköğretim okulu örnekleme alınmamıştır.

Örnekleme seçilen okullar ile bu okullarda çalışan öğretmen sayıları tablo 3, 3 ' te görülmektedir.

**TABLO 3.3**  
**Örnekleme Seçilen İlköğretim Okullarının Buldukları Yere Göre Sayıları**  
**ve Evrene Dağılım Oranları**

Okulun bulunduğu yer	Okul sayısı	%
Balçova	1	0.33
Bornova	3	1.01
Buca	3	1.01
Çiğli	2	0.67
Gaziemir	1	0.33
Karşıyaka	3	1.01
Konak	8	2.70
Narlidere	1	0.33
Toplam	22	7.39

Tablo 3. 3' te, görüldüğü gibi örnekleme seçilen okullar en çok Konak ( % 2. 70 ) , en az da Balçova' da ( % 0. 33 ) seçilmiştir.

Örnekleme seçilen 22 resmi ilköğretim okulunun ( Ek: 3 ) evrene dağılım oranları sırasıyla; Konak' ta % 2.70, Karşıyaka' da % 1.01 , Bornova' da % 1.01, Buca' da %1.01, Çiğli' de % 0.67, Gaziemir' de % 0.33, Narlıdere' de % 0.33 ve Balçova' da % 0.33, olmak üzere örneklemin evreni temsil etme oranı % 7. 39 olarak gerçekleşmektedir. Tabloda görüldüğü gibi örnekleme seçilen okullar buldukları yere göre evreni temsil etmektedir.

Örnekleme seçilen öğretmenlerin buldukları yer ve cinsiyete göre dağılımları tablo 3. 4' te görülmektedir.



**TABLO 3.4**  
**Örnekleme Seçilen Öğretmenlerin Buldukları Yer ve Cinsiyete Göre Evrene**  
**Dağılımı**

Okulun Bulunduğu Yer	Erkek	Kadın	Toplam	%
Balçova	4	17	21	0.22
Bornova	38	67	105	1.12
Buca	21	39	60	0.64
Çiğli	24	23	47	0.50
Gaziemir	7	13	20	0.21
Karşıyaka	35	99	134	1.42
Konak	93	161	254	2.70
Narlidere	3	14	17	0.18
Toplam	225	433	658	6.99

Tablo 4. 4' te görüldüğü gibi örnekleme toplam 658 kişi seçilmiştir. Bu 658 kişinin 225 kişisi erkek, 433 kişisi ise kadınlardan oluşmaktadır. Örnekleme seçilen öğretmenler en çok Konak ( % 2. 70 ) , en az da Narlıdere ( % 0. 18 )' de bulunmaktadır.

Örnekleme seçilen öğretmenlerin evrene dağılımları sırasıyla, Konak' ta % 2. 70, Karşıyaka' da % 1. 42, Bornova'da % 1. 11, Buca' da % 0. 63, Çiğli' de % 0.50, Balçova' da % 0. 22, Gaziemir' de % 0. 21 ve Narlıdere' de % 0. 18' dir.

Örnekleme seçilen 658 öğretmenden ölçeği doğru olarak yanıtlayan öğretmen sayısı, 583 'tür. Ölçeği doğru olarak yanıtlayan 583 öğretmenin evrendeki toplam öğretmen sayısı 9397 ' ye oranı % 6.20' dir. Yanıtlanan ölçeklerden 29 tanesi geçersiz sayılmıştır. 46 kişiye ya ulaşılammış ya da ölçeği yanıtlamak istememişlerdir. Sonuçta ölçeğin geri dönüş oranı % 88. 60 olarak gerçekleşmiştir.

Araştırma kapsamına evrendeki toplam 9397 öğretmenin % 7. 49' u örneklem olarak alınmıştır. Evrendeki 6046 kadın öğretmenin % 7. 16' sı, 3351 erkek öğretmenin ise % 6. 71' i örnekleme alınmıştır.

Kadın ve erkek öğretmenlerin evrendeki dağılım oranları kadınlar için % 64. 34, erkekler için % 35. 66 iken; bu oran örnekleme kadınlar için % 65. 80, erkekler için ise, % 34. 20 olarak gerçekleşmiştir.

Örnekleme seçilen 658 öğretmenden ölçeği doğru olarak yanıtlayan 583 kişinin, kişisel bilgi formuna verdikleri yanıtlara göre, sahip oldukları özelliklerle ilgili frekans dağılımları ve yüzdeleri bulgular bölümünde verilmektedir.

### Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada, temel veri toplama aracı olarak " İş Doyumu Ölçeği " kullanılmıştır. Ölçeğin ön bölümünde verilerin niçin toplandığı ve ölçeğin nasıl yanıtlanacağına dair örnek uygulama belirtilmiştir. Ölçek iki bölümde oluşmuştur. Birinci bölüm öğretmenlerin kişisel özelliklerini belirlemeyi amaçlayan " Kişisel bilgi formu ", altı maddeden oluşmuştur. İkinci bölüm ise, " İş Doyumu " nu ölçmeyi amaçlayan çeşitli ifadeler içeren 42 madde ve altı alt boyuttan oluşmaktadır ( EK: 2 ).

Ölçekte, her iki bölümün başında soruların nasıl yanıtlanacağı açıklanmıştır. Aşağıda araştırmada kullanılan ölçek hakkında ayrıntılı bilgi verilmektedir.

**Kişisel Bilgi Formu :**Kişisel bilgi formunda, formun nasıl doldurulması gerektiği ile ilgili kısa bir açıklama yer almaktadır. Araştırmanın güvenilirliği açısından, ölçmeye katılanlardan isim alınmamıştır.

Kişisel bilgi formunda, öğretmenlerin kendileri ile ilgili olarak en son mezun olduğu okul, öğretmenlikteki kıdem, buldukları okuldaki toplam çalışma süresi, yaş, cinsiyet ve medeni durumları ile ilgili soruları yanıtlamaları istenmiştir.

**İş Doyumu Ölçeği** : Ölçeği oluşturmak için, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden doyum ya da doyumsuzluklarına ilişkin görüşleri yazılı olarak alınmış ve bu görüşlerden sorular oluşturulmuştur. Bu konuda yapılmış olan araştırma ölçekleri incelenmiş ve "Minnesota Öğretmen Gerilimi Envanteri" ile "İş Doyumu Anketi" inden yararlanmak suretiyle araştırmacı tarafından " İş Doyumu Ölçeği" geliştirilmiştir.

" Minnesota Öğretmen Gerilimi Envanteri " (Minnesota Teacher Stress İnvntori); Minnesota Üniversitesi'nde Skovholt, Açıköz ve Açıköz (1991) tarafından A.B.D. geliştirilmiştir. Bu envanter 3 bölüm ve tamamı olumsuz 118 sorudan oluşan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin içinde 1) Stres kaynakları 2) Stres tepkileri 3) Stresle baş etme yolları olmak üzere üç bölüm yer almaktadır. Bu araştırma için iş doyumunun oluşturulmasında yalnızca, "Minnesota Öğretmen Gerilimi Envanteri" nin stres kaynakları formunun " Veli ve Öğrenci İlgisizliği" bölümü kullanılmıştır. MÖGE Skovholt, Açıköz ve Açıköz (1994) tarafından İzmir, Aydın ve Denizli illerinde 297 öğretmene uygulanmıştır. Bu araştırma sonucunda, envanterin her üç boyutu da faktör analizine tabi tutulmuş ve faktör yükü 0.40' ın üstünde olanlar seçilmiştir. Seçilen maddelere tekrar faktör analizi uygulanmış, saptanan her faktör için Cronbach alpha ve iki yarı güvenilirlik katsayıları ile geçerliliğine ilişkin yeterli kanıt bulunmuştur (Skovholt, Açıköz, Açıköz, 1994).

Köse (1985), tarafından geliştirilmiş olan "İş Doyumu Anketi " üç bölümden oluşmuştur. A bölümü, çalışanın cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, mesleki deneyim ve aylık gelirini anlamayı sağlayacak genel soruları içermektedir. B bölümünde, doyum ve doyumsuzluğunun kaynakları olarak verilen 10 iş ölçütünün sıra düzenlemesi hakkında temel bilgileri elde etmek için oluşturulan iki soruyu içermektedir. Birinci soruda, çalışandan bu 10 iş ölçütünü, yanıtlayanın o anki iş doyumunu belirleyecek öncelikli sıraya koyması istenmektedir. İkinci soruda, çalışandan yine aynı işi, ölçütlerin doyumsuzlukla olan ilişkisini dikkate alarak yapması istenmektedir.

Anketin C bölümü üç kısımdan oluşturulmuştur. Birinci kısım, çalışanın bağımlı bir değişken olarak kendini gerçekleştirmeden aldığı doyumunu ölçmeyi amaçlayan 18

sorudan oluşmuştur. İkinci kısım da çalışanın bağımsız bir değişken olarak kişiler arası ilişkilerden aldığı doyumunu ölçmek için yaralanılan 18 sorunun birleşiminden oluşmuştur. Üçüncü kısım çalışanın bağımsız bir değişken olarak ekonomik yönden aldığı doyumunu ölçmeyi amaçlayan 14 soruyu içermektedir.

Anketin kapsam geçerliliği, araştırmacının Orta Doğu Teknik Üniversitesi' ndeki mastır komisyon üyeleri tarafından, uygun literatür ve ölçeklerin tekrar gözden geçirilmesi ile kontrol edilmiştir. Anketin pilot çalışması ise, 1985 mayıs ayında ODTÜ' nde Eğitim Bilimi, Fen Bilimi, Sosyoloji Bölümleri ve Sosyal Bilgiler Yüksek Okulu' nda görevli 30 araştırma görevlisi üzerinde yapılmış ve çalışmanın sonunda 13 soru anketten çıkarılmıştır.

Anketin güvenilirliği, iki yarı işlemi ile kararlaştırılmıştır. Anketin tek ve çift yarıları arasındaki korelasyon derecesi, Pearson' ın korelasyon denklem katsayısı kullanılarak elde edilmiştir. Anketin iki yarısı arasındaki gerçek korelasyon 0.81 olarak bulunmuştur. Anketin toplam güvenilirliğinin belirlenmesinde, Spearman-Brown Tahmin formülünden yararlanılmıştır. Aracın tamamının Spearman- Brown güvenilirliği 0.89 olarak bulunmuştur.

**Ölçeğin Denenmesi :** Ölçek ilk hazırlandığında 55 maddeden oluşmaktaydı. Deneme sonunda yeniden hazırlanarak ölçeğe son şekli verildi. Deneme Konak'ta Gazi, Turgut Reis, Şehit Fazıl Bey ile Buca Umur Bey ilköğretim okullarında çalışan 100 öğretmen üzerinde gerçekleştirildi. Deneme sırasında öğretmenlerin ölçek sorularını net olarak anlayıp anlamadıkları ve ölçeğin nasıl uygulanması gerektiğine ilişkin gözlemlerde bulunuldu. Bu gözlemler ile güvenilirlik testi ve madde korelasyonlarına göre ölçek üzerinde gerekli düzeltmeler yapıldı. Faktör analizi sonucunda madde yükü 0.40' ın üzerinde olan maddeler seçilerek ölçek altı boyut ve 42 maddeye indirildi.

Ölçekteki boyutlar ve bu boyutları ölçen maddeler ile Cronbach Alfa değerleri tablo 3.5' te verilmektedir.

**TABLO 3.5**  
**Ölçek Boyutları İle Boyutların Cronbach Alpha Değerleri ve Boyutu Ölçen Maddeler**

İş Doyumu Boyutları	Cronbach Alfa	Boyutu Ölçen Maddeler
İşin kendisi	.75	6, 13, 16, 18, 25, 32, 36.
Yönetim	.89	1, 5, 8, 14, 17, 20, 24, 28, 31, 33, 38.
Ücret	.81	2, 9, 27, 34, 37, 39.
Bireyler arası ilişkiler	.74	4, 11, 15, 21, 35.
Başarı, saygınlık, tanınma	.78	3, 10, 22, 26, 30, 41, 42.
Veli Öğrenci ilgisizliği	.74	7, 12, 19, 23, 29, 40.
Toplam	.91	42

Tablo 4.5' te görüldüğü gibi Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının aracın uygulanabilirliği açısından yeterli olduğu görüşüne varılmıştır.

Ölçeğin geçerliliğine ilişkin yapılanlar yeterli görülmektedir. Ölçeğin güvenilirliği ise SSPS (Statistical Package For Sosial Sciences) For windows bilgisayar paket programında yapılmıştır. Balcı (1993, s. 63)' nin Anastasi (1982, s. 117)' den aktardığına göre, Cronbach Alpha katsayısı, her bir item (madde / soru) için tüm bireysel puanların varyansını bularak sonrada tüm itemlerin varyanslarını toplamayı gerektirir. Cronbach Alpha katsayısı şu formülle hesaplanmıştır.

$$r_{tt} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \frac{SD^2_t - \sum (SD^2_i)}{SD^2_t}$$

$SD^2_t$  = Deneklerin tüm itemlere verdiği yanıtların toplam varyansı.

$\sum SD^2_i$  = Her bir iteme deneklerin verdiği puanların varyansları toplamı.

### Verilerin Toplanması

Ölçeğin uygulanması için gerekli izinler alınmıştır. (EK: 1) İzin alındıktan sonra 1988 yılı 11 mayıs ile 26 haziran tarihleri arasında bir grup öğretmen yardım ile ölçeğin

uygulaması gerçekleştirilmiştir. Uygulamalar bir ilköğretim okulundaki sabahçı ve öğleci öğretmenlere ayrı ayrı olmak üzere, uzun teneffüslerde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler araştırmacı tarafından kodlanarak bilgisayarda gerekli istatistiksel işlemleri yapmak için disketlere yüklenmiştir.

### Verilerin Çözümlemesi

Ölçek üçlü derecelemeye göre düzenlenmiştir. Ölçekte, "Evet ", "Kısmen " ve "Hayır " olmak üzere üç yanıt seçeneği söz konusudur. Puanlama evet "3", kısmen "2" ve hayır "1" biçimindedir. Bir (1) iş doyumsuzluğunu, iki (2) kısmen doyumluluğu, üç (3) ise, işten elde edilen doyumunu göstermektedir. Olumsuz sorularda ise, puanlama tersi biçimindedir. Yani, hayır "üç", kısmen "iki" ve evet "bir" olarak belirlenmiştir. Sonuçta her bir sorunun puanı ayrı ayrı belirlendiği gibi, ölçek boyutlarının puanları ortalamasında, boyutların iş doyumunu puanı elde edilebilir. Genel iş doyumunu puanı ise, ölçekteki tüm soruların puanlarının ortalamalarının ortalamasından elde edilir.

Araştırmada elde edilen ham veriler (Evet, Kısmen, Hayır. 3-2-1 puanı olumlu sorularda, olumsuz sorularda ise sırasıyla, 1-2-3 puanı verilerek) bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Aritmetik ortalamaların yorumunda ölçeğin üç seçenek ve iki aralıkta oluşmasından yararlanarak; ölçeğin puanlanmasındaki aralık sayısının seçenek (değer) sayısına bölümünde elde edilen değer (0.66), bir (1) üzerine eklenmesiyle elde edilen 1-1.66 aralığı "**Hayır**", 1.67 – 2.33 aralığı "**Kısmen**" 2.34 – 3.00 aralığı ise "**Evet**" olarak kabul edilmiştir.

Araştırmada kişisel özelliklere ilişkin verilerin çözümlemesinde frekans, ve yüzde; alt problemlere ilişkin verilerin çözümlemesinde aritmetik ortalama, standart sapma, " t " testi, tek yönlü varyans analizi, Scheffe testi, Scheffe testinin yanıt vermemesi durumunda LSD testi, Kruskal - Wallis Varyans analizi ve Mann- Whitney U testi,  $P < 0.05$  ve  $P < 0.01$  önemlilik düzeyinde kullanılmıştır.

Araştırmada cinsiyet ve medeni durum kişisel özelliklerinin bulunduğu alt problemlerin çözümlenmesinde “t” testi kullanılmıştır. Bu alt problemlerde aralarında ilişki aranan iki değişkende süreksiz değişken cinsinden olup, değişkende yer alan gruplar ikişer adettir. Gruplar bağımsız olduklarından *bağımsız örneklem için “ t” testi tekniği* kullanılmıştır. (Sümbüloğlu, 1997, s. 63).

Parametrik testlerden tek yönlü Varyans Analizinin uygulanabilmesi için; örneklemin evrende normal bir dağılıma sahip olması, deneklerin evrende rasgele seçilmesi ve varyansların homojen olması gerekir (Sümbüloğlu, 1997. s. 55). Bu varsayımların bulunması nedeniyle parametrik testlerden tek yönlü Varyans Analizi kullanılmaktadır.

Uygulanan tek yönlü Varyans Analizi sonucunda grupların aritmetik puanlarının ortalamaları arasında önemli bir farklılığın bulunması durumunda ise Scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe testi ile grup ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğu belirlenmiştir.

Veri, sayısal olarak belirtilen süreksiz bir değişken olarak ölçümle belirtildiği ve denek sayısı da yeterli olduğu halde parametrik varsayımları yerine getiremediği durumlarda “Varyans Analizi” yerine Kruskal Wallis Varyans Analizi kullanılmakta ve aşağıdaki formülle hesaplanmaktadır. ( Sümbüloğlu, 1997, ss. 152-154 ).

$$KW = \frac{12}{n(n+1)} \left[ \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} \right] - 3(n+1)$$

$T_j = J$ . Gruptaki değerlerin sıra numaraları toplamı ( her bir gruptaki ).

$n_j = J$ . Gruptaki denek sayısı ( her bir gruptaki ).

$k$ = grup sayısı

$n$ =Toplam denek sayısı

Kruskall-Wallis Varyans Analizi sonucunda grupların ortalamaları arasındaki fark önemli ise, iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi uygulanır. “ İki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi ” parametrik bir test olduğundan, parametrik test varsayımları yerine getirildiğinde ölçümle belirtilen sürekli bir değişken yönünden bağımsız iki grup arasında fark olup olmadığını test etmek için kullanılır.

Veri ölçümle belirtildiği ve denek sayısı da yeterli olduğu halde parametrik test varsayımlarını yerine getiremediği durumlarda “ iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi” yerine kullanılabilir en güçlü test Mann-Whitney U Testi’ dir. Mann-Whitney U Testi iki dağılımın eşit olup olmadığını karşılaştırır ( Sümbüloğlu, 1997, ss. 145-147 ).

$$Z = \frac{U - (n_1 n_2) / 2}{\sqrt{\frac{(n_1 + n_2 + 1) n_1 n_2}{12}}}$$

$n_1$ =Birinci dağılımdaki denek sayısı

$n_2$ =İkinci dağılımdaki denek sayısı

U yerine  $U_1$  veya  $U_2$ ’ den herhangi birisi kullanılabilir. Testin sonucunu etkilemez, sadece bulunacak Z değerinin işareti farklı olur.

U değerinin bulunması;

$$U_1 = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1+1)}{2} - R_1$$

$$U_2 = n_1 n_2 - U_1$$

$n_1$ = Birinci gruptaki denek sayısı

$n_2$ = İkinci gruptaki denek sayısı

$R_1$ = Birinci gruptaki değerlerin sıra numaraları toplamı.



## BÖLÜM IV

### BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümüne ilişkin istatistiksel bulgular yer almaktadır. Her alt problemle ilgili elde edilen bulgular tablolar halinde yorumları ile birlikte verilmektedir. Bu bulgulara geçmeden önce, öğretmenlerin kişisel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarını gösteren bulgular verilmektedir.

#### Kişisel Özelliklere İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmada yer alan 583 öğretmenin eğitim durumu, öğretmenlikteki kıdemleri, buldukları okuldaki toplam çalışma süreleri, yaş, cinsiyet ve medeni durumlarına göre frekans ve yüzde dağılımları tablolar halinde sunulmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin en son mezun oldukları okullara göre dağılımları Tablo 4. 1’ de görülmektedir.

**TABLO 4.1**

#### Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre Dağılımı

Öğretmenin en son mezun olduğu okul	f	%
Öğretmen Lisesi / Eğitim ön lisans	40	6.9
Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu	264	45.3
Eğitim Fakültesi	264	17.5
Diğer Fakülteler	177	30.4
Toplam	583	100

Tablo 4. 1’ de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 45. 3’ ü, iki ya da üç yıllık eğitim enstitüsü veya eğitim yüksekokulu mezunudur. Eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin oranı ise, % 17. 5 ‘tir.

Diğer Fakültelerde mezun olanlardaki kasıt; öğretmen yetiştiren okullar dışındaki okullarda mezun olup da öğretmenlik yapanlar kastedilmektedir. Bunlar, % 30 gibi önemli bir orana ulaşmış görünmektedir. Bu grupta fen edebiyat fakültesi mezunlarından ziraat fakültesi mezunlarına kadar geniş bir alanda yer alan okul mezunları bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, öğretmenlikteki kıdemlerine göre dağılımları tablo 4.2' de görülmektedir.

**TABLO 4.2**  
**Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Kıdemlerine Göre Dağılımı**

Kıdem	f	%
0-1 yıl	59	10.1
2-6 yıl	136	23.3
7-12 yıl	108	18.5
13-18 yıl	91	15.6
19-24 yıl	144	24.7
25 ve daha fazla yıl	45	7.7
Toplam	583	100

Tablo 4.2' de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin yalnız % 7. 7'sinin 25 ve daha fazla yıl kıdemli oldukları görülmektedir. Buna göre emekli olmaya hak kazanan öğretmenlerin daha fazla çalışmadan emekli oldukları söylenebilir. Yine araştırmaya katılan öğretmenlerin % 10.1' de 0-1 yıl gibi bir süre kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine göre dağılımları, tablo 4.3' te görülmektedir.

TABLO 4.3

**Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Toplam Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı**

TÇS	f	%
1-3 yıl	398	68.3
4-6 yıl	116	19.9
7 ve daha fazla yıl	69	11.8
Toplam	583	100

Tablo 4.3' te görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin % 68.3 oranında önemli bir çoğunluğu 1 ile 3 yıl gibi çok kısa bir süre aynı okulda çalışmaktadırlar. 7 ve daha fazla yıl süreyle aynı okulda çalışan öğretmenlerin oranı ise % 11.8 gibi çok düşük bir oranda gerçekleşmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılım oranı tablo 4.4' te görülmektedir.

TABLO 4.4

**Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılım Oranı**

Yaş	f	%
21-30	138	23.7
31-40	273	46.8
41 ve daha fazla	172	29.5
Toplam	583	100

Tablo 4.4' te görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları itibariyle yarıya yakınının, ( % 46.8 ) 31- 40 yaşları arasında olduğu görülmektedir. 41 ve daha yukarı yaşlarda çalışan öğretmenlerin oranı ise % 29.5' tir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine ilişkin dağılım oranları tablo 4.5 ' te görülmektedir.

**TABLO 4.5**  
**Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılım Oranı**

Cinsiyet	f	%
Erkek	224	38.4
Kadın	359	61.6
Toplam	583	100

Tablo 4. 5’ te görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin, % 38.4 ‘ ü erkek , % 61.6’ sı ise kadınlardan oluşmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına ilişkin dağılım oranları tablo 4. 6’ da görülmektedir.

**TABLO 4.6**  
**Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılım Oranları**

Medeni durum	f	%
Bekar	54	9.3
Evli	529	90.7
Toplam	583	100

Tablo 4. 6’ da görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin % 9.3’ ünün bekar, % 90. 7’ sinin ise evli oldukları görülmektedir.

### 1. Alt Problem İle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi, *“İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Genel İş Doyumu Düzeyi ve İş Doyumu Boyutlarındaki İş doyum Düzeyleri Nedir? “* biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemin çözümü için araştırmaya katılan 583 kişinin, ölçekteki 42 sorudan her birine verdikleri puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları alt boyutlara göre ve genel olarak tablo 4.7’ de görülmektedir.

**TABLO 4. 7**

**İş Doyumunu Boyutlarına Göre ve Genel Olarak Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri**

İş Doyumu Boyutu	Puanı $\bar{X}$	Doyum Düzeyi		
		Doyumlu	Kısmen Doyumlu	Doyumsuz
İşin Kendisi	2.24		●	
Yönetim	2.08		●	
Ücret	1.41			●
BAİ	2.41	●		
BST	2.36	●		
VÖİ	1.66			●
Genel	2.04		●	

Tablo 4. 7’ de görüldüğü gibi iş doyumunu boyutlarına göre, BAİ boyutunda iş doyumunu puanı ortalaması ( $\bar{x} = 2.4$ ) en yüksek, Ücret boyutunda ise ( $\bar{x} = 1.41$ ) en düşük bulunmuştur.

İş doyumunu boyutlarında elde edilen iş doyumunu puanları ortalamaları sırasıyla BAİ boyutunda 2.41, BST boyutunda 2.36, İşin kendisi boyutunda 2.24, Yönetim boyutunda 2.08, VÖİ boyutunda 1.66 ve ücret boyutunda 1.41 olarak gerçekleşmiştir.

Öğretmenlerin işlerinde doyumlu oldukları alanlar, “Bireyler arası ilişkiler” ile “Başarı, saygınlık, tanınma” boyutları olarak görünmektedir. Özdayı (1990)’ kişileri yönlendirme, başkaları için bir şeyler yapma ve bağımsız çalışmanın en çok doyum sağlanan alanlar olduğunu saptamıştır. Sergiovanni ve Carver (1973) ise, en yüksek doyumsuzluğun saygı alanında gerçekleştiğini ortaya koymuşlardır (Paknadel, 1988, s. 88). Bir başka araştırmada ise Sergiovanni ve Tyrsty (1966) eğitimcilerin en çok saygı, otonomi

ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanlarında doyumsuzluk gösterdiğini saptamışlardır (Kabadayı, 1982, s. 57). BAİ boyutunda öğretmenlerin doyumlu olmaları, okullarda öğretmenler arasındaki ilişkilerin yeterli düzeyde olduğunun göstergesi olduğu gibi, karşılıklı üzüntü ve mutlulukların paylaşıldığını da göstermektedir.

Öğretmenlerin, “ İşin kendisi ” ile “ Yönetim ” boyutlarında, “ kısmen doyumlu” oldukları görülmektedir. Öğretmenlik, toplumda orta düzeyde kabul gören bir meslektir. Atan (1994)’ ın, Nicholson (1973)’ dan aktardığına göre, meslek düzeyi ile iş doyumu arasında doğru orantılı bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Başka bir deyişle toplumda kabul gören üst düzeydeki meslekler, daha fazla İş doyumu sağlamaktadır.

Eğitim çalışanlarının toplumsal konumlarının yükseltilmesi ve toplumun eğitim çalışanlarına değer vermesinin tek koşulu, devletin eğitim çalışanlarına değer vermesiyle olanaklıdır (Başaran, 1993, s.124). Öğretmenliğin yoğun ve sürekli dikkat isteyen bir iş olması öğretmenlerde ruhsal ve sinirsel gerginliklere yol açtığı söylenebilir.

Bir toplumda eğitim sisteminin, önceden belirlenmiş olan toplumsal siyasal ve ekonomik işlevlerini başarıyla gerçekleştirebilmesi için, eğitim işlerinin uzmanlarca yönetilmesi gerekir (Kaya, 1993, s. 29). Oysa ilköğretimde yöneticiler öğretmendir ve herhangi bir yöneticilik eğitiminde geçmemişlerdir.

Yöneticiler yaptıkları girişimlerle çalışmaların sonuçlarını değerlendirme gereksinimi duyarlar. Bu bağlamda personelin değerlendirilmesi, bireyi odak noktası alan, birey ile kurumun karşılıklı çıkarlarını en üst düzeye çıkarmak amacına yönelik bir işlemdir. Çalışanların işlerinde elde ettikleri başarılarına göre ödüllendirilmeleri başarı güdüsünün ve morallerinin yükseltilmesine ve işlerinde verimli olarak, çalıştığı kuruma bağlanmalarını sağlar (Taymaz, 1982, ss.128 - 129). Bununla birlikte personelin kişisel istek ve düşüncelerine karşı çıkan bir çok yönetici olmakla birlikte (Eren 1989, s.190), öğretmenler de denetmenlerin mesleksel yeterliliğe sahip olmadıklarını düşünmektedirler (Aydın, 1993, s. 167).

İş doyumu boyutlarında en düşük iş doyum düzeyi, “Ücret” boyutunda gerçekleşmiştir. Başka bir deyişle öğretmenler ücretlerini yeterli görmemekte ve yüksek düzeyde doyumsuzluk yaşamaktadırlar. Ücret, gereksinimlerin karşılanması için önemli bir araçtır. Düşük ücret gereksinimleri yeterince karşılayamayacağı için doyumsuzluk nedeni olmaktadır. Bu bulgu Karadal (1994)’ in *ücret, önemli bir doyumsuzluk kaynağı*, ve İncir (1990)’ in *işgörenlerin en önemli gereksinimi ücret gereksinimidir*, bulgularına koşut niteliktedir. Yine bu bulgu Balcı (1985), Özdayı (1990) ve Çelik (1987, s. 161)’ in bulgularına paralel nitelik taşımaktadır.

Öğretmenlerin doyumsuz oldukları bir başka boyut ise, “ Veli Öğrenci İlgisizliği ” boyutudur. Ancak VÖİ boyutundaki doyum puanları ( $\bar{x} = 1.66$ ) kısmen doyumlu düzeyi ile doyumsuzluk düzeyi sınırındadır.

Bir toplumun yaşam biçimi, o toplumdaki çocuk yetiştirme anlayışını ve yöntemlerini belirler. İlköğretim okullarında öğrencilerden, öğretileni olduğu gibi bellemesi ve öğretmenini dikkatle dinlemesi istenir. Öğretmenin yanlısını çıkarmak düşünülemez. Yaramazlık, ders çalışmamak çoğu kez dayakla cezalandırılır. Çocuklar kendi aralarındaki sorunları çözme yerine, öğretmene yakınma yolunu seçerler. Bağımsızlık ve kendine güven değil, usluluk ve boyun eğme ödüllendirilir (Yörükoğlu, 1986, s. 135).

Bu geleneksel eğitim yaklaşımı yerini çağdaş eğitim yaklaşımına bırakırken, veli ile öğretmen ve öğrenci arasında anlayış ve davranış farklılıkları yaratmaktadır. Yaşam koşullarının değişmesiyle çocuk eğitiminde de önemli değişiklikler gerçekleşmektedir. Bu değişimlerin farklı düzeylerde yaşanması ise çatışmaların ve doyumsuzlukların önemli bir nedeni olarak ortaya çıkmaktadır. Öğretmenler, velilerin okula ilgisiz kaldığını, öğrenci sorunlarını çözmek için yeterince yardımcı olmadıklarını, öğrencinin de derslere ilgisiz kalmasının güdülenmelerini olumsuz etkilediği görüşünü dile getirmekteler.

Öğretmenler genel olarak işlerinde “kısmen” doyumlu görünmektedirler. Karadal (1994) çalışanların genel iş doyum düzeyini düşük bulmuştur. Çelik (1987) ise teknik öğretmenlerin işlerinde doyumsuz olduklarını saptamıştır.

## 2. Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi, “*İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, kişisel özellikleri olan;*

- a. *mezun oldukları okul,*
- b. *kıdem,*
- c. *buldukları okuldaki toplam çalışma süresi,*
- d. *yaş,*
- e. *cinsiyet,*
- f. *medeni durumlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?”* biçiminde

belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için her bir kişisel özellik ayrı bir alt problem biçiminde ele alınarak çözümlenmektedir.

Araştırmanın 2. a. alt problemi “*ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri mezun oldukları okullara göre önemli farklılık göstermekte midir?”* biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4. 8’ de; iş doyum puanlarının mezun oldukları okullara göre önemli farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için tek yönlü Varyans Analizi tablo 4. 9’ da; gruplar arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4.10’ da görülmektedir.



**TABLO 4.8**  
**Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Mezun Oldukları Okul	n	$\bar{x}$	SS
Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama	40	2.66	.28
Eğitim Enstitüsü / Eğit. Yüksekokulu	264	2.01	.32
Eğitim Fakültesi	102	1.19	.35
Diğer Fakülteler	177	2.14	.33
Toplam	583	2.04	.34

Tablo 4. 8' de görüldüğü gibi öğretmenlerin en son mezun oldukları okullara göre, Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama mezunlarının iş doyumu puanlarının ortalamaları ( $\bar{x}=2.26$ ) en yüksek, Eğitim Fakültelerinden mezun olanların ise ( $\bar{x}=1.19$ ) en düşüktür.

Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında önemli farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 9' da görülmektedir.

**TABLO 4.9**  
**Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	3	5.21	1.74	16.17	P=0.00
Gİ	579	62.18	.11		P<0.01
Toplam	583	67.39			fark önemli

Tablo 4. 9' da görüldüğü gibi öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında ( $P<0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre iş doyumu puanları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4. 10' da görülmektedir.

**TABLO 4. 10**

**Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Okullar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi**

$\bar{X}$	Mezun Oldukları Okul	G r 1	G r 2	G r 3	G r 4
2.22	Grup 1 Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama		*	*	
2.00	Grup 2 Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu				
1.90	Grup 3 Eğitim Fakültesi				
2.14	Grup 4 Diğer Fakülteler		*	*	

Tablo' 4. 10' da görüldüğü gibi öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama mezunları ile Diğer Fakültelerden mezun olan öğretmenlerin, Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu ve Eğitim Fakültelerinden mezun olan öğretmenlere göre iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Eğitim sisteminde Öğretmen Lisesi, Eğitim Enstitüsü, Eğitim Yüksekokulu, Eğitim Fakültesi gibi öğretmen yetiştiren okullarda öğrenim görerek veya çeşitli eğitim sertifikası programlarını tamamlayarak öğretmen olan bir öğretmen kitlesi vardır. Bu okullardan Öğretmen Lisesi, yatılılık esasına dayanan bir modeldir. Öğretmen Lisesinde okuyan öğrencilerin öğretmen olmak için yetiştikleri ortam, öğrencileri öğretmenlik mesleği ile özdeşleştiriyordu. Son yıllarda çeşitli fakültelerde okuyup iş bulamayan gençlerin öğretmenliğe yöneltilmesi, bu kişilere Eğitim fakültesi aracılığıyla pedagoji belgesi verilerek öğretmenlik hakkı sağlanması, öğretmen okullarının yarattığı yetişme ortamını, yalnızca belirli kredili ders okutma ile sağlamak mümkün değildir (Tanilli, 1992, s. 188).

Öğretmen Lisesinde mezun olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olmasının nedeni, Öğretmen Lisesinde okurken öğretmenliğe güdülendikleri, öğretmenlik bilinci ve sorumluluğu ile yetiştirildikleri, bu nedenle de beklentilerini öğretmenliğin karşılayacağı bir düzeyde oluşturdukları bu yetişme ortamından kaynaklandığı söylenebilir.

Diğer Fakültelerde mezun olanların iş doyum düzeylerinin yüksek olmasının nedeni ise, İşsizlikten kurtulmaları, düzenli bir işe sahip olmaları toplum içinde bir statü kazanmaları ve yaşamlarını düzene koymuş olmaları olabilir. Çelik (1988 ), alan dışında gelen aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin olumlu görüşler taşıdıkları, yüksek başarı beklentisine sahip oldukları ancak orta derecede doyum sağladıklarını saptanmıştır

Son yıllarda öğretmen yetiştiren kurumlara gelen öğrencilerin bu bölümlere istekli gelmemesi gelen öğrencilerin de alt sıradaki tercihlerle gelmesi (Ünlü vd., 1998, s. 136), Eğitim Fakültelerinde verilen eğitimin niteliğinin düşük olması (Adem, 1995, s. 41) bu fakültelerde mezun olanların iş doyum düzeylerinin de düşük olmasının nedeni olabilir.

Araştırmanın 2.b. alt problemi “ *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri kıdemlerine göre önemli farklılık göstermekte midir ?*” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümünde gerekli olan aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4. 11’ de; grupların iş doyum puanları arasında Önemli farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi tablo 4. 12’ de; grular arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4. 13’ te görülmektedir.

**TABLO 4. 11**  
**Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart sapma Değerleri**

Kıdem	n	$\bar{x}$	ss
0-1 yıl	59	2.19	.30
2-6 yıl	136	2.03	.34
7-12 yıl	108	1.90	.34
13-18 yıl	91	2.04	.32
19-24 yıl	144	2.04	.32
25 ve daha fazla yıl	45	2.19	.37
Toplam	583	2.04	.34

Tablo 4. 11' de görüldüğü gibi öğretmenlerin öğretmenlikteki kıdemlerine göre, 0-1 ile 25 ve daha fazla yıl kıdemi olanların iş doyumu puanı ortalamaları ( $\bar{x} = 2.19$ ) en yüksek, 7-12 yıl kıdemi olanların ise ( $\bar{x} = 1.90$ ) en düşük bulunmuştur.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumu puanı ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 12' de görülmektedir.

**TABLO 4. 12**  
**Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	2	4.42	.88	8.11	P=0.00
Gİ	580	62.96	.70		P<0.01
Toplam	582	67.39			fark önemli

Tablo 4. 12' de görüldüğü gibi öğretmenlerin öğretmenlikteki kıdemlerine göre, iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında ( $P<0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumu puanları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4.13' te görülmektedir.

**TABLO 4. 13**

**Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi**

$\bar{X}$	Kıdem	G	G	G	G	G	G
		r	r	r	r	r	r
		p	p	p	p	p	p
		1	2	3	4	5	6
2.19	1. Grup 0-1 yıl			*			
2.03	2. Grup 2-6 yıl						
1.91	3. Grup 7-12 yıl						
2.05	4. Grup 13-18 yıl						
2.04	5. Grup 19-24 yıl						
2.20	6. Grup 25 ve daha fazla yıl			*			

Tablo 4. 13' te görüldüğü gibi öğretmenlerin kıdemlerine göre, 0-1 yıl ile 25 ve daha fazla yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 7-12 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Meslekte 7-12 yıl arasında kıdemi olan öğretmenlerin meslekteki beklentilerinin yeterince karşılanamadığı, arayış içerisinde oldukları ve mesleği daha çok sorguladıkları söylenebilir. Bu bulgu Kabadayı (1982, s. 35)' nin "en kıdemli öğretmenler en doyumlu öğretmenler" bulgusu ile paralellik göstermektedir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, kendilerini meslekte kanıtlamak ve başarılı olmak için daha fazla çaba harcamaları ve

mesleği sorgulamadan kabullenmelerinin yanında başlangıçtaki beklentilerinin karşılanmış olması, İş doyum düzeylerinin yüksek çıkmasının nedeni olabilir.

Araştırmanın 2.c. alt problemi “ *İlköğretim okulu öğretmenlerinin İş doyum düzeyleri buldukları okuldaki TÇS’ ye göre değişmekte midir?*” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS’ ye göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4. 14’ te; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 15’ te görülmektedir.

**TABLO 4.14**  
**Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki TÇS’ ye Göre İş Doyumu Puanlarının**  
**Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

TÇS	n	$\bar{x}$	ss
1-3 yıl	398	2.06	.33
4-6 yıl	116	2.02	.37
7 ve daha fazla yıl	69	1.99	.33
Toplam	583	2.04	.34

Tablo 4. 14’ te görüldüğü gibi buldukları 1-3 yıl süreyle çalışan öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması ( $\bar{x} = 2.06$  ) en yüksek, 7 ve daha fazla yıl çalışanların ise, ( $\bar{x} = 1.99$  ) en düşük bulunmuştur.

Öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS’ye göre, iş doyum puanlarının ortalamaları arasında önemli farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4.15’ te görülmektedir.

TABLO 4. 15

**Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki TÇS' ye Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	2	.38	.19	1.64	P=.19
Gİ	580	67.01	.11		P<0.05
Toplam	582	67.39			fark önemsiz

Tablo 4. 15' te görüldüğü gibi öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS' ye göre , grupların iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında (P<0.05) önemli farklılık bulunmamıştır.

Araştırmanın 2.d. alt problemi "*ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yaşlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?*" biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için gerekli olan aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4. 16' da; grupların iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında önemli bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 17' de görülmektedir.

TABLO 4. 16

**Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Yaş	n	$\bar{x}$	ss
21-30	138	1.99	.35
31-40	273	2.05	.34
41 ve üzeri yaş	172	2.07	.33
Toplam	583	2.04	.34

Tablo 4.16' da görüldüğü gibi öğretmenlerin yaşlarına göre 41 ve üzeri yaşta olanları iş doyumu puanlarının aritmetik ortalaması ( $\bar{x}$  =2.07) en yüksek, 21-30 yaşta olanların ise ( $\bar{x}$  =1.99) en düşük bulunmuştur.

Öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4.17' de görülmektedir.

**TABLO 4.17**

**Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	2	.49	.25	1.64	P=.11
Gİ	580	66.90	.11		P<0.05
Toplam	582	67.13			fark önemsiz

Tablo 4. 17' de görüldüğü gibi öğretmenlerin yaşlarına göre, grupların iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında ( $P<0.05$ ) önemli bir farklılık bulunmamıştır.

Araştırmanın 2.e. alt problemi “ *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyetlerine göre önemli farklılık göstermekte midir?* ” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümleyebilmek için öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre önemli farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan “ t ” testi tablo 4. 18' de görülmektedir.



**TABLO 4. 18**  
**Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi**

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Erkek	224	1.95	.327	581	5.23	P=0.00
Kadın	359	2.10	.377			P<0.01
Toplam	583					fark önemli

Tablo 4. 18' de görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında (P<0.01) önemli farklılık bulunmuştur.

Tablo 4. 18' e göre kadınların iş doyumu puanlarının ortalamaları ( $\bar{x}$  =2.10), erkeklerin iş doyumu puanları ortalamalarından ( $\bar{x}$  =1.95) daha yüksektir.

Bu bulgu, Eroğlu (1986) ve Aydınay (1996)'ın, “kadın öğretmenlerin doyum düzeyleri erkek öğretmenlerin doyum düzeylerine göre önemli derecede daha yüksek ” bulgusu ile paralellik göstermektedir. Buna karşın banka personeli üzerinde yapılan bir araştırmada erkeklerin bütün iş doyumu boyutlarında kadınlara göre daha fazla iş doyumu aldıkları (Altınışık, 1997) bulgusu ile çelişmektedir.

Bu durumda, kadınların iş doyum düzeylerinin erkeklerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu söylenebilir. Bunun nedeni ise, toplumsal kültürün, erkeğe ve erkeklik rolüne öncelik tanınması, buna karşılık kadın ve kadının yaptığı işleri küçümsemesi (Geçtan, 1988, s. 22) olabilir. Kadınların, toplumun onlara biçtiği rollerinden dolayı meslekteki beklentilerinin, erkeklerin beklentilerine göre daha düşük düzeyde oldukları, dolayısıyla da bu beklentilerinin erkeklerin beklentilerine göre daha fazla karşılandığı biçiminde de yorumlanabilir.

Araştırmanın 2.f. alt problemi “ *ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri medeni durumlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?*” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümleyebilmek için öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılık olup olmadığını sınamak için yapılan “ t ” testi tablo 4. 19’ da görülmektedir.

**TABLO 4. 19**

**Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t- Testi**

Medeni durum	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Bekar	54	1.84	.369	581	4.66	P=0.00
Evli	529	2.06	.331			P<0.01
Toplam	583					fark önemli

Tablo 4. 19’ da görüldüğü gibi öğretmenlerin medeni durumlarına göre, bekar öğretmenler ile evli öğretmenlerin iş doyum puanlarının ortalamaları arasında (P<0.01) önemli farklılık bulunmuştur.

Bu bulgu Aydınay (1996 )’ ın, medeni durumun iş doyumuna üzerine önemli bir etki yaratmadığı bulgusu ile çelişmektedir. Ancak, Altınışık (1997)’ ın banka memurları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında evli personelin bekar personelden daha fazla iş doyumuna sahip olduğu bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Tablo 4. 19’ a göre, evli öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ( $\bar{x}$  =2.06) bekar öğretmenlerin iş doyum puanları ortalamalarından ( $\bar{x}$  =1.84) daha büyüktür.

Bu farklığa göre, evli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bekar öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu söylenebilir. Bunun nedeni bekarların gereksinim ve beklentilerinin, evlilere göre daha fazla olması olabilir.

### 3. Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorum

3. Alt problem, “İlköğretim okulu öğretmenlerinin (1) işin kendisi, (2) yönetim, (3) ücret, (4) bireyler arası ilişkiler, (5) Başarı, saygınlık, tanınma, (6) veli öğrenci ilgisizliği boyutlarındaki İş doyum düzeyleri; (a) Mezun oldukları okul, (b) Kıdem, (c) buldukları okuldaki toplam çalışma süresi, (d) Yaş, (e) cinsiyet ve (f) medeni durumlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?” biçiminde düzenlenmişti. Bu alt problem altı boyut içerdiği için her boyut ayrı bir problem olarak ele alınıp çözümlenmektedir.

#### 3.1. Alt Problem İle İlgili Bulgular ve Yorum

3. 1. Alt Problem, “İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri İşin kendisi boyutunda;

a. Mezun oldukları okullara

b. Kıdemlerine

c. Buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine

d. Yaşlarına

e. Cinsiyetlerine

f. Medeni durumlarına göre, önemli farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmişti.

Araştırmanın 3.1.a. alt problemi “ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri işin kendisi boyutunda, mezun oldukları okullara göre önemli farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemin çözümlenebilmesi için yapılan homojenlik testi sonucunda grupların varyansının homojen olmadığına anlaşılması üzerine, grupların iş doyumu puanları arasındaki farklılığın önemli olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan Kruskal Wallis Varyans Analizi tablo 4. 20' de; grupların iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Mann - Whitney U testi tablo 4. 21' de görülmektedir.

**TABLO 4. 20**

**İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puanları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Kruskal - Wallis Varyans Analizi**

Mezun Oldukları Okul	n	Sıra Sayısı			Önem denetimi
		toplamı	Sd	Ki-Kare	
1.Öğrt. Lise./ Ön lisans tam.	40	391.94	3	39.28	P=0.00
2.Eğt. Enst./Eğt. Yüksekok.	264	277.33			
3.Eğitim Fakültesi	102	227.58			
4.Diğer Fakülteler	177	328.42			P <0.01
Toplam	583				fark önemli

Tablo 4. 20' de görüldüğü gibi işin kendisi boyutunda, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, grupların iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamları arasında ( $P<0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

Öğretmenlerin işin kendisi boyutunda mezun oldukları okullara göre, iş doyumu puanlarının sıra sayıları toplamları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Mann-Whitney U testi tablo 4. 21' de görülmektedir.

TABLO 4. 21

**İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılığın Hangi Okullar Arasında Olduğunu Belirleyebilmek İçin Yapılan Mann-Whitney U testi**

Mezun Oldukları Okul	n	Sıra sayısı				Önem denetimi
		toplamı	U	W	Z	
1. Öğrt. Lis./ ön lis. tam.	40	203.46	3241.5	8138.5	-3.95	P=0.00**
2. Eğt. Ens./ Eğt. Yükök.	264	144.78				
1. Öğrt. Lis./ ön lis. tam.	40	99.41	923.5	3976.5	-5.08	P=0.00**
3. Eğitim Fakültesi	102	60.55				
1. Öğrt. Lis./ ön lis tam.	40	130.06	2697.5	5202.5	-2.36	P=0.01*
4. Diğer Fakülteler	177	104.24				
2. Eğt. Ens./Eğt. Yük.Ok.	264	192.03	11211.0	16464.0	-2.49	P=0.01*
3. Eğitim Fakültesi	102	161.41				
2. Eğt. Ens./Eğt. Yük.Ok	264	205.52	19276.0	43205.0	-3.13	P=0.00**
4. Diğer Fakülteler	177	244.10				
3. Eğitim Fakültesi	102	108.62	5826.0	11079.0	-4.95	P=0.00**
4. Diğer Fakülteler	177	158.08				

\*P<0.05 \*\* P<0.01 \* fark önemli

Tablo 4. 21' de görüldüğü gibi işin kendisi boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama okullarında mezun olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamı ile Eğitim Enstitüsü / EğitimYükskokulu, Eğitim Fakültesi Mezunlarının iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamı arasında (P<0.01); Öğretmen Lisesi / Ön lisans Mezunları ile Diğer Fakültelerden mezun olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamları arasında (P<0.05) önemli farklılık bulunmuştur.

Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokullarından mezun olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamları ile Eğitim Fakültesinden mezun olanların iş doyumu

puanlarının sıra sayısı toplamları arasında ( $P<0.05$ ); Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulları mezunları ile Diğer Fakültelerden mezun olanların iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamları arasında ( $P<0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

Eğitim Fakültesinde mezun olanlar ile Diğer Fakültelerde mezun olanların iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamları arasında ( $P<0.01$ ) önemli farklılık saptanmıştır.

Bu farklılıktan, Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama okullarından mezun olanların İş doyum düzeylerinin, Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu, Eğitim Fakültesi ve Diğer Fakültelerden mezun olanlara göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokullarından mezun olanların iş doyum düzeyleri, Eğitim Fakültesi ile Diğer Fakültelerden mezun olanların iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.

Dikkat edilirse Eğitim fakülteleri ve Diğer Fakültelerden mezun olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğudur. Yapılan bir araştırmada eğitim düzeyi yükseldikçe güvenlik gereksinim alanındaki doyumsuzluğun da arttığı saptanmıştır (Paknadel, 1988). Başka bir araştırmada ise öğretmenlerin, gereksinim hiyerarşisi alanlarında algıladıkları gereksinim karşılanma yetersizliği derecelerinin öğrenim durumlarına göre önemli bir farklılık göstermediği saptanmıştır ( Kabadayı, 1982 ).

Araştırmanın 3.1.b. alt problemi “ *ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri işin kendisi boyutunda kıdemlerine göre önemli farklılık göstermekte midir?*” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için, işin kendisi boyutun öğretmenlerin kıdemlerine göre, grupların varyansı homojen olmadığından, grupların iş doyum puanları arasında önemli farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan Kruskal-Wallis Varyans Analizi tablo 4. 22’ de ; grupların iş doyum puanları arasındaki farklılığın hangi

gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Mann – Whitney U testi tablo 4. 23’ te görülmektedir.

**TABLO 4. 22**

**İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Kruskal –Wallis Varyans Analizi**

Kıdem	Sıra sayısı	n	toplamı	Sd	Ki-Kare	Önem denetimi
0-1	yıl	59	364.02	5	38.18	P=0.00
2-6	yıl	136	277.39			
7-12	yıl	108	232.02			
13-18	yıl	91	295.97			
19-24	yıl	144	290.90			
25 ve daha fazla	yıl	45	381.19			P<0.01
Toplam		583				fark önemli

Tablo 4. 22’ de görüldüğü gibi, işin kendisi boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamaları arasında ( $P<0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

Tablo 4. 22’ de 25 ve daha fazla yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamı ( 381.19 ) en yüksek, 7-12 yıl kıdemi olanların ise ( 232.02 ) en düşük bulunmuştur.

İşin kendisi boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Mann -Whitney U testi tablo 4. 23’ da görülmektedir.

TABLO 4. 23

**İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirleyebilmek İçin Yapılan Mann- Whitney U Testi**

Kıdem	n	Sıra sayısı			Z	Önem denetimi
		toplamı	U	W		
0-1	yıl 59	119.19	2762.0	7032.0	-3.47	P=0.00**
2-6	yıl 136	88.81				
0-1	yıl 59	108.27	1754.0	6388.0	-4.81	P=0.00**
7-12	yıl 108	70.74				
0-1	yıl 59	85.85	2074.0	5065.0	-2.36	P=0.01*
13-18	yıl 91	68.75				
0-1	yıl 59	120.89	3133.5	7132.5	-2.95	P=0.00**
19-24	yıl 144	94.26				
0-1	yıl 59	49.82	1169.5	2520.5	-1.04	P=0.29
25 ve daha fazla	yıl 45	56.01				
2-6	yıl 136	131.44	6128.0	12014.0	-2.23	P=0.02*
7-12	yıl 108	111.24				
2-6	yıl 136	111.09	5792.5	10769.5	-.82	P=0.41
13-18	yıl 91	118.35				
2-6	yıl 136	137.15	9337.0	18653.0	-.67	P=0.49
19-24	yıl 144	143.66				
2-6	yıl 136	82.89	1957.0	5198.0	-3.63	P=0.00**
25 ve daha fazla	yıl 45	115.51				
7-12	yıl 108	90.07	3841.5	10172.5	-2.66	P=0.00**
13-18	yıl 91	111.79				
7-12	yıl 108	111.56	6162.5	12048.5	-2.83	P=0.00**
19-24	yıl 144	137.70				



Tablo 4. 23' ün devamı.

7-12	yıl	108	66.41	1286.0	4609.0	-4.60	P=0.00**
25 ve daha fazla	yıl	45	102.42				
13-18	yıl	91	119.12	6450.5	10839.5	-.20	P=0.84
19-24	yıl	144	117.30				
13-18	yıl	91	61.93	1450.0	3680.0	-2.77	P=0.00**
25 ve daha fazla	yıl	45	81.78				
19-24	yıl	144	87.98	2229.0	5286.0	-3.17	P=0.00**
25 ve daha fazla	yıl	45	117.47				

\* P<0.05 \*\* P<0.01 \* fark önemli

Tablo 4.23' te görüldüğü gibi, işin kendisi boyutunda 0-1 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamı, 2-6, 7-12 ve 19-24 yıl arasında kıdeme sahip olanların iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamı arasında (P<0.01); 13-18 yıl kıdeme sahip olanlardan (P<0.05) önemli farklılık göstermektedir.

Yine 2-6 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamı ile 7-12 yıl kıdeme sahip olanların iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamı arasında (P<0.05); 25 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olanların iş doyumu puanları sıra sayısı toplamında ise (P<0.01) önemli farklılık göstermektedir.

7-12 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamı 13 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olanların iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamından; Aynı şekilde 13-18 yıl ile 19-24 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamı, 25 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olanların iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamından (P<0.01) önemli farklılık göstermektedir.

Bu farklılıklar incelendiğinde, işin kendisi boyutunda, 0-1 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin, 2-24 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Yine işin kendisi boyutunda, 2-6 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin 7-12 yıl arasından kıdeme sahip olanlardan iş doyum düzeyleri daha yüksek, buna karşın 25 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olanlardan ise düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 4. 23 incelendiğinde, İşin kendisi boyutunda, 7-12 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 13-18 , 19-24 ile 25 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olanlardan, yine 13-18 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, 25 ve daha fazla yıl arasında kıdeme sahip olanlardan ve 19-24 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin, 25 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olanlardan iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Yine 25 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, diğer tüm grupların iş doyum düzeylerinden daha yüksektir. Başka bir deyişle en kıdemli öğretmenler en doyumlu öğretmenlerdir (Kabadayı, 1982, s.135). Bir başka araştırmada da genç çalışanların doyum düzeyleri yaşlı çalışanlara göre düşük bulunmuştur(Karadal,1994).

Sonuç olarak işin kendisi boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre stajyer (0-1 yıl) öğretmenler ile 25 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş doyum düzeyi en yüksek; 7-12 yıl kıdeme sahip olanların ise en düşüktür.

Araştırmanın 3.1.c. alt problemi “ *ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri işin kendisi boyutunda buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine göre önemli farklılık göstermekte midir?*” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemin çözümünde işin kendisi boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS’ ye göre aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4.24’ te; grupların İş doyum puanlarının ortalamaları arasında fark olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan Varyans Analizi tablo 4. 25’ te görülmektedir.

TABLO 4. 24

**İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki TÇS' ye Göre İş  
Doymu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

TÇS	n	$\bar{x}$	ss
0-1 yıl	398	2.27	.48
2-6 yıl	116	2.20	.52
7 ve daha fazla yıl	69	2.28	.51
Toplam	583	2.26	.49

Tablo 4. 24' de görüldüğü gibi işin kendisi boyutunda, öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS 7 ve daha fazla yıl olanların iş doymu puanlarının aritmetik ortalamaları ( $\bar{x} = 2.28$ ) en yüksek, 4-6 Yıl olanların ise ( $\bar{x} = 2.20$ ) en düşük bulunmuştur.

İşin kendisi boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS' ye göre, grupların iş doymu puanlarının ortalamaları arasında önemli bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 25' te görülmektedir.

TABLO 4. 25

**İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki TÇS' ye Göre İş  
Doymu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını  
Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	2	.43	.22	.90	P=0.40
Gİ	580	139.04	.24		P<0.05
Toplam	582	139.47			fark önemsiz

Tablo 4. 25' te görüldüğü gibi işin kendisi boyutunda, öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS' ye göre; İş doymu puanlarının ortalamaları arasında ( $P < 0.05$ ) önemli farklılık bulunmamıştır.

Araştırmanın 3.1.d. alt problemi “ *ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri işin kendisi boyutunda yaşlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?*” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için işin kendisi boyutunda öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4. 26’ da; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasında fark olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan varyans analizi tablo 4.27’ de; gruplar arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4. 28’ de görülmektedir.

**TABLO 4. 26**

**İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Yaş	n	$\bar{x}$	ss
21-30 yaş	138	2.15	.50
31-40 yaş	273	2.27	.48
41 ve üzeri yaş	172	2.32	.48
Toplam	583	2.25	.49

Tablo 4. 26’ da görüldüğü gibi işin kendisi boyutunda, öğretmenlerin yaşlarına göre, 41 ve üzeri yaşta olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ( $\bar{x} = 2.32$ ) en yüksek, 21-30 yaşta olanların ( $\bar{x} = 2.15$ ) en düşük bulunmuştur.

İşin kendisi boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasında önemli farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 27’ de görülmektedir.

TABLO 4. 27

**İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	2	2.31	1.15	4.88	P=0.00
Gİ	580	137.17	.23		P<0.01
Toplam	582	139.48			fark önemli

Tablo 4. 27' de görüldüğü gibi işin kendisi boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, grupların iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında ( $P<0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

İşin kendisi boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumu puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4. 28' de görülmektedir

TABLO 4. 28

**İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi**

$\bar{X}$	Yaş			
		G r 1	G r 2	G r 3
2.15	1. Grup 21-30 yaş			
2.27	2. Grup 31-40 yaş			
2.32	3. Grup 41 ve üzeri yaş			*

Tablo 4. 28' de görüldüğü gibi işin kendisi boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, 41 ve üzeri yaşta olan öğretmenlerin İş doyum düzeyleri, 21-30 yaşta olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Bu bulgu, Kabadayı (1982, s. 132)' nın yaş ilerledikçe meslekten alınan doyumsuzluğun azaldığı, yaş düştükçe meslekten alınan doyumsuzluğun arttığı ve Karadal (1994)'in yaşlıların doyum düzeyinin yüksek olduğunu bulgularına paralellik göstermektedir.

Araştırmanın 3.1.e. alt problemi "*ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri işin kendisi boyutunda cinsiyetlerine göre önemli farklılık göstermekte midir?*" biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümleyebilmek için, işin kendisi boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, iş doyum düzeylerinin önemli farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan "t" testi tablo 4.29' da verilmektedir.

**TABLO 4. 29**

**İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t- Testi**

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Erkek	224	2.11	.497	581	5.87	P=0.00
Kadın	359	2.34	.462			P<0.01
Toplam	583					fark önemli

Tablo 4. 29' da görüldüğü gibi işin kendisi boyutunda, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, iş doyum puanlarının ortalamaları arasında (P<0.01) önemli farklılık bulunmuştur.

İşin kendisi boyutunda kadınların iş doyum puanlarının ortalaması ( $\bar{x}$  =2.34), erkeklerin iş doyum puanlarının ortalamasından ( $\bar{x}$  =2.11) daha yüksek bulunmuştur. Bu durumda kadınların iş doyum düzeyleri erkeklerin iş doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlik, genel olarak “ *kadına uygun* ” görülen mesleklerden birisidir. Bunun nedeni; ev, eş ve çocukla ilgili sorumluluklarını aksatmayacak, çalışma saatlerine ve diğer mesleklere göre, uzun tatillere sahip oluşu ile çocuk eğitiminin daha çok kadınların görevi olarak kabul edilmesidir (Girgin, vd., 1998, s. 347).

Türkiye’ de kamu çalışanları arasında en fazla kadın istihdam edilen alan “ *eğitim ve öğretim hizmetleri* ” sınıfıdır. 1992 verilerine göre kadın kamu çalışanlarının % 53.1’ eğitim öğretim hizmetleri sınıfında çalışmaktadır (Girgin, vd., 1998, s. 348).

Kadın öğretmen sayısının özellikle ilköğretim düzeyinde artış göstermesi, genel toplumsal değişimin yanında, bu mesleğin özellikle “ *kadın* ” mesleği olarak görülmeye başlanmasıyla ilişkilidir. Bu yüzden toplumda ilköğretim öğretmenliği genelde anneliğin uzantısı bir iş olarak kabul görülür (Helvacıoğlu, 1996, s. 53).

Araştırmanın 3.1.f. alt problemi “ *ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, işin kendisi boyutunda medeni durumlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?* ” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için, işin kendisi boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum düzeylerinde önemli farklılık olup olmadığını sınamak için yapılan t-testi tablo 4. 30’ da görülmektedir.

**TABLO 4. 30**

**İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin**

**Yapılan t- Testi**

Medeni Durum	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Bekar	54	1.95	.496	581	4.90	P=0.00
Evli	529	2.28	.478			P<0.01
Toplam	583					fark önemli

Tablo 4. 30' da görüldüğü gibi işin kendisi boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, evli öğretmenler ile bekar öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında ( $P < 0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

İşin kendisi boyutunda evli öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ortalaması ( $\bar{x} = 2.28$ ), bekarların iş doyumu puanlarının ortalamalarından ( $\bar{x} = 1.95$ ) daha yüksektir.

Bu farklılığa göre, evli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bekar öğretmenlerin iş doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan bir araştırmada evli personelin çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları boyutlarında bekar personelden daha fazla iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır (Altınışık, 1997).

### 3. 2. Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorum

3. 2. Alt Problem, "*İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yönetim boyutunda;*

- a. *Mezun oldukları okullara*
- b. *Kıdemlerine*
- c. *Buğundukları okuldaki toplam çalışma sürelerine*
- d. *Yaşlarına*
- e. *Cinsiyetlerine*
- f. *Medeni durumlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?" biçiminde*

belirlenmişti.

3.2.a. Alt problemi "*İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yönetim boyutunda, mezun oldukları okullara göre önemli farklılık göstermekte midir?" biçiminde* belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için yönetim boyutunda öğretmenlerin iş doyumu puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4. 31' de; grupların iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında fark olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan



tek yönlü varyans analizi tablo 4. 32' de; grupların iş doyumu puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4. 33' de görülmektedir.

**TABLO 4. 31**

**Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Mezun Oldukları Okul	n	$\bar{x}$	ss
Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama	40	2.18	.50
Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yükskokulu	264	2.03	.51
Eğitim Enstitüsü	102	1.94	.54
Diğer Fakülteler	177	2.24	.50
Toplam	583	2.09	.52

Tablo 4. 31' de görüldüğü gibi yönetim boyutunda öğretmenlerin en son mezun oldukları okullara göre, Diğer Fakültelerden mezun olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ortalamaları ( $\bar{x} = 2.24$ ) en yüksek, Eğitim Fakültesinden mezun olanların ise ( $\bar{x} = 1.94$ ) en düşüktür.

Yönetim boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre iş doyumu puanlarıyla ilgili tek yönlü varyans analizi tablo 4.32' de görülmektedir.

**TABLO 4. 32**

**Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	3	7.47	2.49	9.46	P=0.00
Gİ	579	152.36	.26		P<0.01
Toplam	582	159.83			fark önemli

Tablo 4.32' de görüldüğü gibi yönetim boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, grupların iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında ( $P < 0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

Yönetim boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre grupların iş doyumu puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4. 33' te görülmektedir.

**TABLO 4. 33**

**Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Okullar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi**

$\bar{X}$	Mezun Oldukları Okul	G	G	G	G
		r	r	r	r
		p	p	p	p
		1	2	3	4
2.18	1. Grup Öğretmen Lisesi/ ön lisans tamamlama				
2.03	2. Grup Eğitim Enstitüsü/ Eğitim Yükskokulu				
1.93	3. Grup Eğitim Fakültesi				
2.24	4. Grup Diğer Fakülteler		*	*	

Tablo 4. 33' te görüldüğü gibi yönetim boyutunda, Diğer Fakültelerden mezun olan öğretmenlerin, Eğitim Fakültesi, Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokullarında mezun olanlara göre iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmanın 3.2.b. alt problemi “ İlköğretim okulu öğretmenlerinin yönetim boyutunda iş doyum düzeyleri kıdemlerine göre önemli farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için yönetim boyutunda öğretmenlerin iş doyumu puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4.34' te; grupların İş

doyum puanlarının ortalamaları arasında önemli farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4.35' te; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4. 36' da görülmektedir.

**TABLO 4.34**  
**Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının**  
**Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Kıdem		n	$\bar{x}$	ss
0-1	yıl	59	2.28	.48
2-6	yıl	136	2.15	.50
7-12	yıl	108	1.94	.55
13-18	yıl	91	2.12	.53
19-27	yıl	144	2.02	.50
25 ve daha fazla yıl		45	2.20	.53
Toplam		583	2.10	.52

Tablo 4. 34' da görüldüğü gibi yönetim boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, 0-1 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum puanı ortalamaları ( $\bar{x} = 2.28$ ) en yüksek, 7-12 yıl kıdemi olanların ise, ( $\bar{x} = 1.94$ ) en düşük bulunmuştur.

Yönetim boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 35' te görülmektedir.

TABLO 4. 35

**Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	5	6.34	1.27	4.7	P=0.00
Gİ	577	153.50	.27		P<0.01
Toplam	582	159.84			fark önemli

Tablo 4. 35' te görüldüğü gibi yönetim boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, grupların iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında (P<0.01) önemli farklılık bulunmuştur.

Grupların iş doyumu puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4. 36' da görülmektedir.

TABLO 4. 36

**Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi**

$\bar{X}$	Kıdem	G r 1	G r 2	G r 3	G r 4	G r 5	G r 6
2. 28	1. Grup 0 – 1 yıl			*			
2. 15	2. Grup 2 – 6 yıl						
1. 94	3. Grup 7 – 12 yıl						
2. 12	4. Grup 13 – 18 yıl						
2. 02	5. Grup 19 – 24 yıl						
2. 20	6. Grup 25 ve daha fazla yıl						

Tablo 4. 36' da görüldüğü gibi yönetim boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, 0-1 yıl kıdemi olan öğretmenlerin 7 -12 yıl kıdemi olanlara göre, iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

7-12 Yıl kıdemi olan öğretmenlerin mesleği, dolayısıyla yönetimin uygulamalarını daha fazla sorguladıkları, buna karşın henüz mesleğe yeni başlamış olanların ise daha çok istenilenleri sorgulamadan benimseyip uyguladıkları söylenebilir.

Araştırmanın 3.2.c. alt problemi “ *ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yönetim boyutunda buldukları okuldaki çalışma sürelerine göre önemli farklılık göstermekte midir?* ” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için yönetim boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS' ye göre, iş doyum puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4. 37' de; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü Varyans Analizi tablo 4.38' de; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4.39' da görülmektedir.

**TABLO 4. 37**

**Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okullardaki TÇS' ye Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

TÇS	n	$\bar{x}$	ss
1-3 yıl	398	2.13	.50
4-6 yıl	116	2.05	.56
7 ve daha fazla yıl	69	1.93	.53
Toplam	583	2.09	.52

Tablo 4. 37' de görüldüğü gibi yönetim boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS 1-3 yıl olanların iş doyumunu puanlarının ortalaması ( $\bar{x}=2.13$ ) en yüksek, 7 ve daha fazla yıl olanların ise, ( $\bar{x}=1.93$ ) en düşük bulunmuştur.

Yönetim boyutunda öğretmenlerin buldukları okullardaki TÇS' ye göre grupların iş doyumunu puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 38' de görülmektedir.

**TABLO 4. 38**

**Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okullardaki TÇS' ye Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	2	2.78	1.39	5.14	P=0.00
Gİ	580	157.05	.27		P<0.01
Toplam	582	159.83			fark önemli

Tablo 4. 38' te görüldüğü gibi yönetim boyutunda öğretmenlerin buldukları okullardaki TÇS' ye göre grupların iş doyumunu puanlarının ortalamaları arasında ( $P<0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

Yönetim boyutunda Öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS' ye göre iş doyumunu puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4. 39' da görülmektedir.

TABLO 4. 39

**Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki TÇS' ye Göre İş Doyumu Puanlarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi**

$\bar{X}$	TÇS	G r p 1	G r p 2	G r p 3
1.92	1. Grup 1-3 yıl			
2.04	2. Grup 4-6 yıl			
2.13	3. Grup 7 ve daha fazla yıl	*		

Tablo 4. 39'da görüldüğü gibi yönetim boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS' ye göre, buldukları okulda 7 ve daha fazla yıl çalışan öğretmenlerin 1-3 yıl çalışanlara göre, iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Bu bulgu, Dinham ve Scott (1996)' un, daha fazla doyumsuzluk ve sıkıntı aynı okulda geçirilen yıllara bağlı olduğu bulgusu ile çelişmektedir. Bulduğu okulda 7 ve daha fazla yıl süreyle çalışan kişi okul yöneticileri ile daha sıkı ilişkiler geliştirmesi mümkündür. Bu ilişkinin sonucu olarakta kendisini daha rahat hissetiği söylenebilir.

Araştırmanın 3.2.d. alt problemi " *İlköğretim okulu öğretmenlerinin yönetim boyutunda iş doyum düzeyleri yaşlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?*" biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözebilmek için, yönetim boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyum puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4. 40' da; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasında fark olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 41' de görülmektedir.

**TABLO 4. 40**  
**Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının**  
**Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Yaş	n	$\bar{x}$	ss
21-30 yaş	138	2.07	.53
31-40 yaş	273	2.11	.52
41 ve üzeri yaş	172	2.06	.52
Toplam	583	2.09	.52

Tablo 4. 40' da görüldüğü gibi yönetim boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, 31-40 yaşında olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ortalamaları ( $\bar{x}$  =2.11) en yüksek, 41 ve üzeri yaşta olanların ise, ( $\bar{x}$  =2.06) en düşük bulunmuştur.

Yönetim boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında önemli bir farklılığın olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 41' de görülmektedir.

**TABLO 4. 41**  
**Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları**  
**Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans**  
**Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	2	.26	.13	.47	P=0.62
Gİ	580	159.57	.27		P<0.05
Toplam	582	159.83			fark önemsiz

Tablo 4. 41 incelendiğinde yönetim boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyum düzeyleri arasında (P<0.05) önemli farklılık görülmemektedir.



Bu bulgu, Altınışik (1997)' in, iş doyumunu düzeyinin yönetim biçimi ve gelişme ve yükselme olanakları boyutlarında pesonelin yaşına göre farklılık gösterdiği bulgusu ile çelişmektedir.

Araştırmanın 3.2.e. alt problemi “ İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yönetim boyutunda cinsiyetlerine göre önemli farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümleyebilmek için yönetim boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, iş doyum düzeylerinin önemli farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan “ t ” testi tablo 4. 42’ de görülmektedir.

**TABLO 4. 42**

**Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını belirleyebilmek İçin Yapılan t- Testi**

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Erkek	224	1.99	.510	581	3.53	P=0.00
Kadın	359	2.15	.524			P<0.01
Toplam	583					fark önemli

Tablo 4. 42’ de görüldüğü gibi yönetim boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının ortalamaları arasında (P<0.01) önemli farklılık bulunmuştur. Aksu (1994, s. 138 )’ nun, “okul müdürlerinin etkililiğine ilişkin öğretmen algıları cinsiyete göre, önemli farklılık göstermekte” bulgusuna koşut nitelik taşımaktadır.

Tabloda kadınların iş doyumunu puanlarının ortalamaları ( $\bar{x}$  =2.15), erkeklerin iş doyumunu puanı ortalamalarından ( $\bar{x}$  =1.99) daha yüksektir. Buna göre kadınların iş doyum düzeyleri erkeklerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmanın 3.2.f. alt problemi “ *ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yönetim boyutunda medeni durumlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?*” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için yönetim boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş doyum düzeylerinde önemli farklılık olup olmadığını sınamak için yapılan “ t ” testi tablo 4. 43’ te görülmektedir.

**TABLO 4. 43**

**Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin yapılan t- Testi**

Medeni Durum	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Bekar	54	1.86	.504	581	3.31	P=0.00
Evli	529	2.11	.521			P<0.01
Toplam	583					fark önemli

Tablo 4. 43’ te görüldüğü gibi yönetim boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, bekar öğretmenler ile evli öğretmenlerin iş doyum puanlarının ortalamaları arasında (P<0.01) önemli farklılık bulunmuştur.

Yönetim boyutunda, evli öğretmenlerin iş doyum puanları ortalaması( $\bar{x}$  =2.11) bekarın iş doyum puanları ortalamasından ( $\bar{x}$  =1.86) daha yüksek bulunmuştur.

Yönetim boyutunda evli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, bekarın iş doyum düzeylerinden daha yüksektir. Bunun nedeni ise, bekarların evlilere göre yaşamlarının daha düzensiz olması, bunun sonucu olarakta işlerini aksatmaları ve yöneticilerle çatışmaları olabilir.

### 3. 3. Alt Problem ile İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın 3. 3. Alt problemi, “ İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ücret boyutunda;

a. Mezun oldukları okullara

b. Kıdemlerine

c. Buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine

d. Yaşlarına

e. Cinsiyetlerine

f. Medeni durumlarına göre önemli farklılık göstermekte midir? biçiminde belirlenmişti.

Araştırmanın 3.3.a. alt problemi “ İlköğretim okulunda çalışan öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ücret boyutunda, mezun oldukları okullara göre önemli farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için, ücret boyutunda öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4. 44’ te; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 45’ te; gruplar arasındaki farklılığın kaynağını belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4. 46’ da görülmektedir.

**TABLO 4. 44**  
**Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Mezun Oldukları Okul	n	$\bar{x}$	ss
Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama	40	1.49	.38
Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu	264	1.35	.35
Eğitim Fakültesi	102	1.36	.40
Diğer Fakülteler	177	1.52	.41
Toplam	583	1.48	.39

Tablo 4. 44' te görüldüğü gibi ücret boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, Diğer Fakültelerde mezun olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ortalamaları ( $\bar{x} = 1.52$ ) en yüksek, Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokullarında mezun olanların ise ( $\bar{x} = 1.35$ ) en düşük bulunmuştur.

Ücret boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre iş doyum puanlarıyla ilgili tek yönlü varyans analizi tablo 4.45' te görülmektedir.

**TABLO 4. 45**

**Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	3	3.43	1.14	7.90	P=0.00
Gİ	579	83.73	.14		P<0.01
Toplam	582	87.16			fark önemli

Tablo 4. 45' te görüldüğü gibi ücret boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, grupların iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında (P<0.01) önemli farklılık bulunmuştur.

Ücret boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, grupların iş doyumu puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4. 46' da görülmektedir.

TABLO 4. 46

Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Okullar Arasında Farklılı gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi

$\bar{X}$	Mezun Oldukları Okul	G r 1	G r 2	G r 3	G r 4
1.48	1. Grup Öğretmen Lisesi/ Ön lisans tamamlama				
1.35	2. Grup Eğitim Enstitüsü/ Eğitim Yükskokulu				
1.36	3. Grup Eğitim Fakültesi				
1.52	4. Grup Diğer Fakülteler		*	*	

Tablo 4. 46' da görüldüğü gibi ücret boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, Diğer Fakültelerde mezun olan öğretmenlerin Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yükskokulu ve Eğitim Fakültesi mezunlarına göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Diğer Fakülte mezunlarının yetiştikleri alanlarda iş bulamayıp öğretmenlik sayesinde işsizlikten kurtulmuş olmaları onların işsizlik durumu ile düzenli bir işe sahip olma arasındaki karşılaştırmada az olan ücreti yeterli görmelerine neden olmuş olabilir.

Araştırmanın 3.3.b. alt problemi " *ilköğretim okulunda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ücret boyutunda, kıdemlerine göre önemli farklılık göstermekte midir?*" biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için ücret boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, iş doyum puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4. 47' de; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan varyans analizi tablo 4. 48' de; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4. 49' da görülmektedir.

TABLO 4.47

**Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Kıdem		n	$\bar{x}$	ss
0-1	yıl	59	1.61	.40
2-6	yıl	136	1.44	.41
7-12	yıl	108	1.30	.29
13-18	yıl	91	1.36	.35
19-24	yıl	144	1.40	.40
25 ve daha fazla yıl		45	1.47	.38
Toplam		583	1.41	.38

Tablo 4. 47' de görüldüğü gibi ücret boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre 0-1 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyumu puanı ortalamaları ( $\bar{x} = 1.61$ ) en yüksek, 7-12 yıl kıdemi bulunanların ise ( $\bar{x} = 1.30$ ) en düşük bulunmuştur.

Ücret boyutunda öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 48' de görülmektedir.

TABLO 4. 48

**Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

Kıdem	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	5	4.31	.86	6.00	P=0.00
Gİ	577	82.84	.14		P<0.01
Toplam	582	87.15			fark önemli

Tablo 4. 48' de görüldüğü gibi ücret boyutunda öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında ( $P<0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

Ücret boyutunda öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4. 49' da görülmektedir.

**TABLO 4. 49**

**Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Önemli Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi**

X	Kıdem	G					
		r	r	r	r	r	r
		p	p	p	p	p	p
		1	2	3	4	5	6
1.61	1. Grup 0-1 yıl			*	*	*	
1.44	2. Grup 2-6 yıl						
1.30	3. Grup 7-12 yıl						
1.36	4. grup 13-18 yıl						
1.40	5. Grup 19-24 yıl						
1.47	6. Grup 25 ve daha fazla yıl						

Tablo 4. 49' da görüldüğü gibi ücret boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, 0-1 yıl kıdemi olan öğretmenlerin 7-12, 13-18 ve 19-24 yıl kıdemi olan öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Mesleğin henüz başında olan öğretmenlerin ücret boyutunda kendilerinden kıdemli olan öğretmenlerden daha doyumlu olmaları, ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarının bir sonucu olarak düşünülebilir.

Araştırmanın 3.3.c. alt problemi "*ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, buldukları okuldaki TÇS' ye göre, önemli farklılık göstermekte midir?*" biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS' ye göre, iş doyumunu puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4. 50' de; grupların iş doyumunu puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4.51' de görülmektedir.

**TABLO 4.50**

**Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okullardaki TÇS' ye Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

TÇS	n	$\bar{x}$	ss
1-3 yıl	398	1.42	.39
4-6 yıl	116	1.40	.38
7 ve daha fazla yıl	69	1.40	.40
Toplam	583	1.41	.39

Tablo 4.50' de görüldüğü gibi ücret boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS' ye göre, TÇS 1-3 yıl olan öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının ortalaması ( $\bar{x} = 1.44$ ) en yüksek, 4-6 yıl ile 7 ve daha fazla yıl olanların ise ( $\bar{x} = 1.40$ ) en düşüktür.

Ücret boyutunda öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4.51' de görülmektedir.

**TABLO 4. 51**

**Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki TÇS' ye Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetim
GA	2	.03	.02	.11	P=0.89
Gİ	580	87.12	.15		P<0.05
Toplam	582	87.15			fark önemsiz



Tablo 4.51' de görüldüğü gibi ücret boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS' ye göre, grupların iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında ( $P < 0.05$ ) önemli farklılık bulunmamıştır.

Araştırmanın 3.3.d. alt problemi "*ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ücret boyutunda yaşlarına göre önemli farklılık göstermekte midir*" biçiminde belirlenmiştir.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için ücret boyutunda öğretmenlerin iş doyumu puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4.52' de; grupların iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4.53' te görülmektedir.

**TABLO 4. 52**

**Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Yaş	n	$\bar{x}$	ss
21-30	138	1.44	.38
31-40	273	1.41	.39
41 ve üzeri yaş	172	1.39	.39
Toplam	583	1.41	.38

Tablo 4.52' de görüldüğü gibi ücret boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, 21-30 yaşta olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ortalamaları ( $\bar{x} = 1.44$ ) en yüksek, 41 ve üzeri yaşta olanların ise ( $\bar{x} = 1.39$ ) en düşüktür.

Ücret boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında önemli bir farklılığın olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4.53' da görülmektedir.

TABLO 4. 53

**Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	2	.23	.11	.76	P=0.46
Gİ	580	86.93	.15		P<0.05
Toplam	582	87.16			fark önemsiz

Tablo 4.53' da görüldüğü gibi ücret boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasında ( $P<0.05$ ) önemli farklılık bulunmamıştır.

Araştırmanın 3.3.e. alt problemi "*ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ücret boyutunda cinsiyetlerine göre önemli farklılık göstermekte midir?*" biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için ücret boyutunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde önemli farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan " t " testi tablo 4.54' te görülmektedir.

TABLO 4. 54

**Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirleyebilmek İçin Yapılan t- Testi**

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Erkek	224	1.34	.337	581	3.27	P=0.00
Kadın	359	1.45	.388			P<0.01
Toplam	583					fark önemli

Tablo 4. 54' te görüldüğü gibi ücret boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, erkek ve kadın öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında ( $P < 0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

Ücret boyutunda kadın öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ortalaması ( $\bar{x} = 1.45$ ) erkeklerin iş doyumu puanları ortalamasından ( $\bar{x} = 1.34$ ) daha yüksektir.

Ücret boyutunda kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, erkeklerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmanın 3.3.f. alt problemi “*ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ücret boyutunda medeni durumlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?*” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için ücret boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş doyum düzeylerinde önemli farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan “t” testi tablo 4. 55' te görülmektedir.

**TABLO 4. 55**

**Ücret Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doymu Puan Ortalamalarının Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirleyebilmek İçin Yapılan t- Testi**

Medeni durum	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Bekar	54	1.35	.369	581	1.19	P=0.233
Evli	529	1.42	.389			P<0.05
Toplam	583					fark önemsiz

Tablo 4.55' de görüldüğü gibi ücret boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, bekar öğretmenler ile evli öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında ( $P < 0.05$ ) önemli farklılık bulunmamıştır

Ücret boyutunda evli öğretmenlerin iş doyumu puanları ortalaması ( $\bar{x} = 1.42$ ), bekar öğretmenlerin iş doyumu puanları ortalamasına ( $\bar{x} = 1.35$ ) yakın bulunmuştur.

### 3. 4. Alt Problem İle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın 3. 4. alt Problemi, “*ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri bireyler arası ilişkiler boyutunda;*

*a. Mezun oldukları okullara*

*b. Kıdemlerine*

*c. Buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine*

*d. Yaşlarına*

*e. Cinsiyetlerine*

*f. Medeni durumlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?”* biçiminde belirlenmişti.

Araştırmanın 3.4.a. alt problemi “*ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri BAİ boyutunda mezun oldukları okullara göre önemli farklılık göstermekte midir?”* biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için BAİ boyutunda öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4. 56’ da; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 57’ de; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4. 58’ de görülmektedir.

**TABLO 4. 56**  
**BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Göre İş Doyumu Puanlarının**  
**Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri**

Mezun Oldukları Okul	n	$\bar{x}$	ss
Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama	40	2.56	.46
Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yükskokulu	264	2.42	.47
Eğitim Fakültesi	102	2.29	.49
Diğer Fakülteler	177	2.44	.46
Toplam	583	2.41	.47

Tablo 4. 56' da görüldüğü gibi BAİ boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama okullarında mezun olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ortalaması ( $\bar{x} = 2.56$ ) en yüksek, Eğitim Fakültesinde mezun olanların ise ( $\bar{x} = 2.29$ ) en düşük bulunmuştur.

BAİ boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre iş doyumu puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın önemli olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 57' de görülmektedir.

**TABLO 4. 57**

**BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin**

**Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	3	2.47	.82	3.72	P=0.01
Gİ	579	128.47	.22		P<0.05
Toplam	582	130.94			fark önemli

Tablo 4. 57' de görüldüğü gibi BAİ boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre grupların iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında ( $P < 0.05$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

BAİ boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, iş doyumu puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için, yapılan Scheffe testi tablo 4. 58' de görülmektedir.

TABLO 4. 58

**BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Okullar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe testi**

$\bar{X}$	Mezun Oldukları Okul	G r 1	G r 2	G r 3	G r 4
2.56	1. Grup Öğretmen Lisesi/ Ön lisans tamamlama			*	
2.42	2. Grup Eğitim Enstitüsü/ Eğitim Yükskokulu				
2.29	3. Grup Eğitim Fakültesi				
2.44	4. Grup Diğer Fakülteler				

Tablo 4. 58’ de görüldüğü gibi BAİ boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama okullarında mezun olan öğretmenlerin, Eğitim Fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Orta öğrenimli öğretmenlerin kendi morallerine ilişkin algıları, yüksek öğrenimli öğretmenlere göre daha yüksektir (Alıç, 1985).

Araştırmanın 3.4.b. alt problemi “*ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri BAİ boyutunda kıdemlerine göre önemli farklılık göstermekte midir?*” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için, BAİ boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, grupların varyansı homojen olmadığından yapılan Kruskal – Wallis Varyans Analizi tablo 4. 59’da; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Mann – Whitney U testi tablo 4.60’ da görülmektedir.

**TABLO 4. 59**  
**BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Arasında**  
**Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Kruskal-Wallis**  
**Varyans Analizi**

Kıdem	n	Sıra sayısı			Ki-Kare	Önem denetimi
		toplamı	Sd			
0- 1	yıl	59	338.79	5	17.23	P=0.00
2- 6	yıl	136	277.79			
7- 12	yıl	108	248.84			
13- 18	yıl	91	285.33			
19-24	yıl	144	309.34			
25 ve daha fazla yıl		45	335.19			P<0.01
Toplam		583				fark önemli

Tablo 4. 59 incelendiğinde BAİ boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamları arasında ( $P<0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

BAİ boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Mann-Whitney U testi tablo 4. 60' da görülmektedir.

**TABLO 4. 60**  
**BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki**  
**Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirleyebilmek İçin Yapılan**  
**Mann-Whitney U Testi**

Kıdem	n	Sıra sayısı			Z	Önem denetimi	
		toplamı	U	W			
0-1	yıl	59	112.81	3138.0	6656.0	-2.44	P=0.01*
2-6	yıl	136	91.57				
0-1	yıl	59	99.51	2271.0	5871.0	-3.09	P=0.00**
7-12	yıl	108	75.53				

Tablo 4.60' ın devamı.

0-1	yıl	59	84.88	2131.0	5008.0	-2.16	P=0.03*
13-18	yıl	91	69.42				
0-1	yıl	59	109.16	3825.5	6440.5	-1.13	P=0.25
19-24	yıl	144	99.07				
0-1	yıl	59	52.42	1323.0	2367.0	-.03	P=0.97
25 ve daha fazla		45	52.60				
2-6	yıl	136	128.31	6554.0	12440.0	-1.45	P=0.14
7-12	yıl	108	115.19				
2-6	yıl	136	112.74	6010.0	10546.0	-.36	P=0.72
13-18	yıl	91	115.89				
2-6	yıl	136	132.61	8719.5	18035.5	-1.60	P=0.10
19-24	yıl	144	147.95				
2-6	yıl	136	86.56	2456.5	4698.5	-2.00	P=0.04*
25 ve daha fazla		45	104.41				
7-12	yıl	108	93.55	4217.5	9796.5	-1.73	P=0.08
13-18	yıl	91	107.65				
7-12	yıl	108	111.89	6198.0	12084.0	-2.78	P=0.00**
19-24	yıl	144	137.46				
7-12	yıl	108	70.69	1748.0	4147.0	-2.75	P=0.00**
25 ve daha fazla		45	92.16				
13-18	yıl	91	111.73	5981.5	10167.5	-1.14	P=0.25
19-24	yıl	144	121.96				
13-18	yıl	91	64.64	1696.0	3434.0	-1.65	P=0.09
25 ve daha fazla		45	76.31				
19-24	yıl	144	92.90	2938.0	4577.0	-.96	P=0.33
25 ve daha fazla yıl		45					

\* P<0.05    \*\* P<0.01    \*fark önemli



Tablo 4.60' da görüldüğü gibi, BAİ boyutunda 0-1 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler ile 2-6, 7-12 yıl kıdeme sahip olanların iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamları arasında ( $P<0.01$ ); 13-18 yıl kıdeme sahip olanların iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamları arasında ise ( $P<0.05$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

2-6 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamları ile 25 ve daha fazla yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamları arasında ( $P<0.05$ ); 7-12 yıl kıdemi olanlar ile 25 ve daha fazla yıl kıdemi olanların iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamları arasında ( $P<0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

Yine tabloda görüldüğü gibi 19-24 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamları ile 7-12 yıl kıdeme sahip olanların iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamları arasında ( $P<0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

Yapılan Mann- whitney U testi sonucuna göre; 0-1 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 2-6, 7-12 ve 13-18 yıl kıdemi olanların iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu Karadal (1994)' ın, genç çalışanların doyum düzeyleri yaşlı çalışanların doyum düzeylerine göre düşük bulgusu ile çelişmektedir.

Yine 25 ve daha fazla yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 2-6 ile 7-12 yıl kıdemi olan öğretmenlere göre, iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Ayrıca 19-24 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 7-12 yıl kıdemi olanların iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. İş doyumunun değişik boyutlarında orta düzeyde kıdeme sahip (7-12 yıl) olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde düşüklük görülmektedir. Bu bulguya göre, mesleğin ortalarına doğru öğretmenlerin işlerini daha çok sorguladıkları söylenebilir.

Araştırmanın 3.4.c. alt problemi “*ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri BAİ boyutunda, buldukları okuldaki TÇS’ ye göre önemli farklılık göstermekte midir?*” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için BAİ boyutunda öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4.61’ de; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4.62’ de görülmektedir.

**TABLO 4. 61**

**BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki TÇS’ne Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

TÇS	n	$\bar{x}$	ss
1-3 yıl	398	2.44	.45
4-6 yıl	116	2.40	.52
7 ve daha fazla yıl	69	2.31	.49
Toplam	583	2.41	.47

Tablo 4. 61’ de görüldüğü gibi BAİ boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS göre, buldukları okulda 1-3 yıl çalışan öğretmenlerin iş doyum puanlarının ortalaması ( $\bar{x} = 2.44$ ) en yüksek, 7 ve daha fazla yıl çalışanların ise ( $\bar{x} = 2.31$ ) en düşük bulunmuştur.

BAİ boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS’ ye göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4.62’ de görülmektedir.

**TABLO 4. 62**  
**BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki TÇS' ye Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	2	1.03	.51	2.30	P=0.10
Gİ	580	129.91	.22		P<0.05
Toplam	582	130.94			fark önemsiz

Tablo 4. 62' de görüldüğü gibi BAİ boyutunda öğretmenlerin buldukları okulda TÇS göre, iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında ( $P<0.05$ ) önemli farklılık bulunmamıştır.

Araştırmanın 3.4.d. alt problemi " *ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri BAİ boyutunda yaşlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?*" biçiminde belirlenmiştir.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için BAİ boyutunda öğretmenlerin iş doyumu puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4. 63' te; grupların iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 64' te; grupların iş doyumu puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4.65' te görülmektedir.

**TABLO 4. 63**  
**BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Yaş	n	$\bar{x}$	ss
21-30	138	2.29	.50
31-40	273	2.45	.46
41 ve üzeri yaş	172	2.46	.45
Toplam	583	2.41	.47

Tablo 4.63 incelendiğinde BAİ boyutunda 41 ve üzeri yaşta olan öğretmenlerin iş doyumunu puanları ortalaması ( $\bar{x} = 2.46$ ) en yüksek, 21-30 yaşta olanların ise ( $\bar{x} = 2.29$ ) en düşüktür.

BAİ Boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumunu puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 64' te görülmektedir.

**TABLO 4. 64**  
**BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları**  
**Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans**  
**Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	2	3.00	1.50	6.80	P=0.00
Gİ	580	127.94	.22		P<0.01
Toplam	582	130.94			fark önemli

Tablo 4. 64' te görüldüğü gibi, BAİ boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyumunu puanlarının ortalamaları arasında ( $P < 0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

BAİ Boyutunda yaşa göre öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4.65' te görülmektedir.

**TABLO 4. 65**  
**BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının**  
**Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe**  
**Testi**

$\bar{X}$	Yaş	G		
		r	r	r
		p	p	p
		1	2	3
2.28	1. Grup 21-30			
2.45	2. Grup 31-40	*		
2.48	3. Grup 41 ve üzeri yaş	*		

Tablo 4. 65' te görüldüğü gibi, BAİ boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, 31-40 ile 41 ve üzeri yaş grubunda olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 21-30 yaş grubunda olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerine göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu Dinham ve Scott (1996)'un "ilerleyen yaş daha fazla doyum sağlamakta", Karadal (199)' in, "genç çalışanların doyum düzeyleri yaşlı çalışanlara göre düşük" bulgularına koşut niteliktedir.

Araştırmanın 3.4.e. alt problemi " *ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri BAİ boyutunda cinsiyetlerine göre önemli farklılık göstermekte midir?*" biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için, BAİ boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeylerinde önemli bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan t- testi tablo 4. 66' da görülmektedir.

**TABLO 4. 66**

**BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirleyebilmek İçin Yapılan t- Testi**

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Erkek	224	2.37	.462	581	1.77	P=0.07
Kadın	359	2.44	.480			P<0.05
Toplam	583					fark önemsiz

Tablo 4.66' da görüldüğü dibi, BAİ boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, erkek ve kadın öğretmenlerin iş doyum puanlarının ortalamaları arasında (P<0.05) önemli farklılık bulunmamıştır.

BAİ boyutunda erkek öğretmenlerin iş doyum puanlarının ortalaması ( $\bar{x}$  =2.37), kadınların iş doyum puanlarının ortalaması ( $\bar{x}$  =2.44) olarak bulunmuştur.

Araştırmanın 3.4.f. alt problemi “ *ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri medeni durumlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?*” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için, BAİ boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum düzeylerinde önemli bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan t- testi tablo 4. 67’ de görülmektedir.

**TABLO 4. 67**

**BAİ Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Önemli farklılık Gösterip Göstermediğini Belirleyebilmek İçin Yapılan t- Testi**

Medeni durum	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Bekar	54	2.15	.556	581	4.29	P=0.00
Evli	529	2.44	.458			P<0.01
Toplam	583					fark önemli

Tablo 4. 67’ de görüldüğü gibi, BAİ boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, bekar öğretmenler ile evli öğretmenlerin iş doyum puanlarının ortalamaları arasında (P<0.01) önemli farklılık bulunmuştur.

BAİ boyutunda evli öğretmenlerin iş doyum puanları ortalaması ( $\bar{x}$ =2.44) bekarların öğretmenlerin iş doyum puanları ortalamasından ( $\bar{x}$  =2.15) daha yüksektir. Bu farklılık, evli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bekar öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu yönündedir.

### 3. 5. Alt Problem İle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın 3. 5. alt problemi, “*ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri başarı, saygınlık, tanınma boyutunda;*

*a. Mezun oldukları okullara*

b. Kıdemlerine

c. Buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine

d. Yaşlarına

e. Cinsiyetlerine

f. Medeni durumlarına” göre önemli farklılık göstermekte midir? biçiminde belirlenmişti.

Araştırmanın 3.5.a. alt problemi “ ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri BST boyutunda mezun oldukları okullara göre önemli farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için, BST boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, grupların varyansı homojen olmadığından yapılan Kruskal – Wallis Varyans Analizi tablo 4.68’ de; grupların iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Mann – Whitney U testi tablo 4. 69’ da görülmektedir.

**TABLO 4. 68**

**BST Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puanları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan**

**Kruskall - Wallis Varyans Analizi**

Mezun Oldukları Okul	n	Sıra sayısı		Ki-Kare	Önem denetimi
		toplamı	Sd		
Öğrt. Lis./ Ön lis.tamam.	40	419.48	3	44.27	P=0.00
Eğt. Ens./ Eğitim. Yüksekok.	264	276.29			
Eğitim Fakültesi	102	230.75			
Diğer Fakülteler	177	321.92			P<0.01
Toplam	583				fark önemli

Tablo 4. 68' de görüldüğü gibi BST boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, grupların iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamları arasında ( $P<0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

BST boyutunda Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama okullarından mezun olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamı (419.48) en yüksek, Eğitim Fakültesi mezunlarının ise (230.92) en düşük bulunmuştur.

BST boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Mann – Whitney U Testi sonuçları ile birlikte tablo 4. 69' da görülmektedir.

**TABLO 4. 69**

**BST Boyutundaki Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılığın hangi okullar Arasında olduğunu Belirleyebilmek İçin Yapılan Mann-Whitney U Testi**

Mezun Oldukları Okul	Sıra sayısı			Önem		
	n	toplamı	U	W	Z	denetimi
Öğrt. Lis./Ön lis tamam.	40	217.10	2696.0	8684.0	-5.02	P= 0.00**
Eğt. Ens./Eğt. Yüksekok	264	142.71				
Öğrt. Lis./Ön lis.tamam.	40	102.21	811.5	4088.5	-5.60	P=0.00**
Eğitim Fakültesi	102	59.46				
Öğrt. Lis./Ön Lis tamam.	40	141.16	2253.5	5646.5	-3.61	P=0.00**
Diğer Fakülteler	177	101.73				
Eğt. Ens./Eğt. Yüksekok.	264	191.57	11332.5	16585.5	-2.36	P=0.01*
Eğitim Fakültesi	102	162.60				
Diğer Fakülteler	177	156.32	6139.0	11392.0	-4.47	P=0.00**
Eğitim Fakültesi	102	111.69				
Diğer Fakülteler	177	241.87	19669.5	42811.5	-2.83	P=0.00**
Eğt. Ens./Eğt. Yüksekok.	264	207.01				

\* $P<0.05$  \*\*  $P<0.01$  \*fark önemli



Tablo 4. 69' da görüldüğü gibi, BST boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, Öğretmen Lisesi / Ön Lisans tamamlama okulu mezunlarının iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamı ile Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu, Eğitim Fakültesi ve Diğer fakülte mezunlarının iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamı arasında ( $P<0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu mezunlarının iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamı ile, Eğitim Fakültesi mezunlarının iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamı arasında ( $P<0.05$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

Diğer Fakültelerden mezun olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamı ile, Eğitim Fakültesi ve Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu mezunlarının iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamı arasında ( $P<0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

BST boyutunda, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama okulu mezunlarının, Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu mezunları ile, Eğitim Fakültesi ve Diğer Fakülte mezunlarına göre iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmen Lisesinden mezun olan öğretmenler aynı zamanda yaşlı öğretmenlerdir. Bu öğretmenler yaşlarından dolayı çevreden daha fazla saygı gördükleri ve daha çok tanınmaları iş doyumlarının daha yüksek çıkmasının sebebi olabilir.

Yine Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu mezunlarının, Eğitim Fakültesi mezunlarına göre iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Diğer Fakültelerden mezun olan öğretmenlerin, Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu ve Eğitim Fakültelerinden mezun olanlara göre, iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmanın 3.5.b. alt problemi “ İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri BST boyutunda kıdemlerine göre önemli farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümleyebilmek için, BST boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, yapılan homojenlik testinde grupların varyansının homojen olmadığına anlaşılması üzerine yapılan Kruskal – Wallis Varyans Analizi tablo 4. 70’ de; grupların iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Mann –Whitney U testi tablo 4. 71’ de görülmektedir.

**TABLO 4. 70**

**BST Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Arasında Önemli farklılık Olup Olmadığını belirleyebilmek İçin Yapılan Kruskal- Wallis Varyans Analizi**

Kıdem	n	Sıra sayısı		Ki-Kare	Önem denetimi	
		toplamı	Sd			
0-1	yıl	59	338.79	5	34.62	P=0.00
2-6	yıl	136	276.72			
7-12	yıl	108	234.33			
13-18	yıl	91	284.27			
19-24	yıl	144	304.72			
25 ve daha fazla	yıl	45	390.14			P<0.01
Toplam		583				fark önemli

Tablo 4.70’ incelendiğinde BST boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, iş doyum puanları sıra sayısı toplamları arasında (P<0.01) önemli farklılık olduğu görülmektedir.

BST boyutunda 25 ve daha fazla yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamı ( 390.14 ) en yüksek, 7-12 yıl kıdemi olanların ise ( 234.27 ) en düşüktür.

BST boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, iş doyumu puanlarının sıra sayısı toplamları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları ile birlikte tablo 4. 71' de görülmektedir.

TABLO 4. 71

**BST Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirleyebilmek İçin Yapılan Mann-Whitney U Testi**

Kıdem	n	Sıra sayısı			W	Z	Önem denetimi
		U	toplamı	U			
0-1	yıl 59	112.67	3146.5	6647.5	-2.41	P=0.01*	
2-6	yıl 136	91.64					
0-1	yıl 59	105.06	1943.5	6198.5	-4.19	P=0.00* *	
7-12	yıl 108	72.50					
0-1	yıl 59	83.99	2183.5	4955.5	-1.94	P=0.05	
13-18	yıl 91	69.99					
0-1	yıl 59	109.86	3784.0	6482.0	-1.23	P=0.21	
19-24	yıl 144	98.78					
0-1	yıl 59	47.20	1015.0	2675.0	-2.07	P=0.03*	
25 ve daha fazla yıl	45	59.44					
2-6	yıl 136	130.30	6283.0	12169.0	-1.95	P=0.05	
7-12	yıl 108	112.68					
2-6	yıl 136	112.86	6032.5	10529.5	-.32	P=0.74	
13-18	yıl 91	115.71					
2-6	yıl 136	133.61	8854.5	18170.5	-1.39	P=0.16	
19-24	yıl 144	147.01					
2-6	yıl 136	82.32	1880.0	5275.0	-3.89	P=0.00**	
25 ve daha fazla yıl	45	117.22					

Tablo 4. 71' in devamı.

7-12	yıl	108	92.19	4071.0	9943.0	-2.09	P=0.03*
13-18	yıl	91	109.26				
7-12	yıl	108	109.09	5895.5	11781.5	-3.30	P=0.00**
19-24	yıl	144	139.56				
7-12	yıl	108	65.88	1229.0	4666.0	-4.83	P=0.00**
25 ve daha fazla yıl		45	103.69				
13-18	yıl	91	112.97	6094.5	10280.5	-.91	P=0.36
19-24	yıl	144	121.18				
13-18	yıl	91	60.34	1304.5	3825.5	-3.46	P=0.00**
25 ve daha fazla yıl		45	85.01				
19-24	yıl	144	88.19	2260.0	5255.0	-3.08	P=0.00**
25 ve daha fazla yıl		45	116.78				

\* P<0.05 \*\* P<0.01 \*fark önemli

Tablo 4. 71' de görüldüğü gibi, BST boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre 0-1 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamı ile 2-6 ve 7-12 yıl kıdemi olanların iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamları arasında (P<0.01); 25 ve daha fazla yıl kıdemi olanların iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamları arasında (P<0.05) önemli farklılık bulunmuştur.

Yine 2-6 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamı ile 25 ve daha fazla yıl kıdemi olanların iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamı arasında (P<0.01) önemli farklılık bulunmuştur.

7-12 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamı ile 13-18 yıl kıdemi olanların iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamları arasında (P<0.05); yine 7-12 ile, 19-24 ve 25 ve daha fazla yıl kıdemi olanların iş doyum puanlarının ortalamaları arasında (P<0.01) önemli farklılık bulunmuştur.

13- 18 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamı ile 25 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olanların İş doyum puanlarının sıra sayısı toplamları arasında önemli farklılık bulunmuştur.

19-24 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamı ile, 25 ve daha fazla yıl kıdemi olanların iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamları arasında ( $P<0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

BST boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, 0-1 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 2-6 ile 7-12 yıl kıdemi olanlardan; yine 2-6 yıl kıdemi bulunanların iş doyum düzeyleri, 7-12 yıl kıdemi olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bulguya göre mesleğin ilk yılı dışında kıdem arttıkça doyum düzeyi de artmaktadır.

Yine BST boyutunda 25 ve daha fazla yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, diğer tüm grupların iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Yani başarı saygınlık ve tanınma açısından en kıdemli olan öğretmenler aynı zamanda en doyumlu olan öğretmenlerdir. Bu bulgu Özdayı (1990)'nın, saygın bir kişi olma açısından resmi liselerde 41 ve üzeri yaş grubuna giren öğretmenlerin doyum düzeyleri en düşük bulgusu ile çelişmektedir.

Araştırmanın 3.5.c. alt problemi "*ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri BST boyutunda buldukları okuldaki TÇS'ye göre önemli farklılık göstermekte midir?*" biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için BST boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS'ye göre, yapılan homojenlik testi sonucunda grupların varyansının homojen olmadığına anlaşılması üzerine yapılan Kruskal – Wallis Varyans Analizi tablo 4. 72' de görülmektedir

TABLO 4. 72

**BST Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki TÇS' ye Göre, İş Doyumu Puanları Arasında Önemli farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Kruskal – Wallis Varyans Analizi**

TÇS	n	Sıra sayısı		Ki-Kare	Önem denetimi
		toplamı	Sd		
1 – 3 yıl	398	281.83	2	.69	P=0.70
4 – 6 yıl	116	275.84			
7 ve daha fazla	69	261.30			P<0.05
Toplam	583				fark önemsiz

Tablo 4. 72' de görüldüğü gibi, BST boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS' ye göre, iş doyum puanlarıyla ilgili yapılan Kruskal –Wallis Varyans Analizi sonucunda grupların iş doyum puanlarının sıra sayısı toplamaları arasında ( $P<0.05$ ) önemli farklılık bulunmamıştır.

Araştırmanın 3.5.d. alt problemi “ *ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri BST boyutunda yaşlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?*” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için BST boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4.73' te; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasında önemli farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 74' te; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığı belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi sonuçları ile birlikte tablo 4. 75' te görülmektedir.

**TABLO 4. 73**  
**BST Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Yaş	n	$\bar{x}$	Ss
21-30	138	2.27	.42
31-40	273	2.37	.42
41 ve üzeri	172	2.42	.41
Toplam	583	2.36	.42

Tablo 4.73 incelendiğinde BST boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, 41 ve üzeri yaşta olanların iş doyumu puanları ortalaması ( $\bar{x} = 2.42$ ) en yüksek, 21-30 yaşta olanların ise, ( $\bar{x} = 2.27$ ) en düşük olduğu görülmektedir.

BST boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında önemli farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları ile birlikte tablo 4. 74' te görülmektedir.

**TABLO 4. 74**  
**BST Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	2	1.67	.83	4.74	P=0.00
Gİ	580	101.99	.17		P<0.01
Toplam	582	103.66			fark önemli

Tablo 4. 74' te görüldüğü gibi, BST boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyumu puanları ortalamaları arasında ( $P < 0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

BST boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyumu puanı ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe Testi sonuçları ile birlikte tablo 4. 75' te görülmektedir.

**TABLO 4. 75**

**BST Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi**

$\bar{X}$	Yaş	G r p 1	G r p 2	G r p 3
2.27	1. grup	21-30	yaş	
2.36	2. grup	31-40	yaş	
2.42	3. grup	41 ve üzeri	yaş	. *

Tablo 4. 75' te görüldüğü gibi, BST boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, 41 ve üzeri yaşta olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 21- 30 yaşta olanların iş doyum düzeylerine göre daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmanın 3.5.e. alt problemi “ *ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri BST boyutunda cinsiyetlerine göre önemli farklılık göstermekte midir?*” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümleyebilmek için BST boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, İş doyum düzeylerinde önemli bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan “ t ” testi tablo 4.76' da sonuçları ile birlikte görülmektedir.



TABLO 4. 76

**BST Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t - Testi**

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Erkek	224	2.21	.439	581	6.64	P=0.00
Kadın	359	2.44	.386			P<0.01
Toplam						fark önemli

Tablo 4. 76' da görüldüğü gibi, BST boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, erkek ve kadın öğretmenlerin iş doyumu puanı ortalamaları arasında ( $P<0.01$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

Kadın öğretmenlerin iş doyumu puanları ortalaması ( $\bar{x} =2.44$ ), erkeklerin iş doyumu puanları ortalamasından ( $\bar{x} =2.21$ ) daha yüksektir. Bu farklılığa göre kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, erkeklerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Özdayı (1990), kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre takdir edilme ve yaratıcılık açısından daha doyumlu olduklarını saptamıştır.

Araştırmanın 3.5.f. alt problemi “ *ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri BST boyutunda medeni durumlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?*” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için BST boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş doyum düzeylerinde önemli bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan “ t ” Testi tablo 4. 77' de sonuçları ile birlikte görülmektedir.

TABLO 4. 77

**BST Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t- Testi**

Medeni Durum	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Bekar	54	2.13	.454	581	4.12	P=0.00
Evli	529	2.38	.412			P<0.01
Toplam	583					fark önemli

Tablo 4. 77' de görüldüğü gibi, BST boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, bekar öğretmenler ile evli öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında (P<0.01) önemli farklılık bulunmuştur.

Evli öğretmenlerin iş doyumu puanları ortalaması ( $\bar{x} = 2.38$ ), bekarların iş doyumu puanları ortalamasından ( $\bar{x} = 2.13$ ) daha yüksektir. Bu farklığa göre, evli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bekar öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

### 3. 6. Alt Problem İle İlgili Bulgular ve Yorum

3. 6. Alt problemi, "ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri veli öğrenci ilgisizliği boyutunda;

- Mezun oldukları okullara
- Kıdemlerine
- Buhandıkları okuldaki toplam çalışma sürelerine
- Yaşlarına
- Cinsiyetlerine
- Medeni durumlarına" göre önemli farklılık göstermekte midir? biçiminde

belirlenmişti.

Araştırmanın 3.6.a. alt problemi “ *ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri VÖİ boyutunda mezun oldukları okullara göre önemli farklılık göstermekte midir?*” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümleyebilmek için VÖİ boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4. 78’ de; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 79’ da; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4. 80’ de görülmektedir.

**TABLO 4. 78**

**VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Mezun Oldukları Okul	n	$\bar{x}$	ss
Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama	40	1.87	.43
Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yükskokulu	264	1.65	.44
Eğitim Fakültesi	102	1.54	.38
Diğer Fakülteler	177	1.70	.47
Toplam	583	1.66	.45

Tablo 4. 78’ de görüldüğü gibi VÖİ boyutunda öğretmenlerin en son mezun oldukları okullara göre, Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama okullarında mezun olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının ortalamaları ( $\bar{x}=1.87$ ) en yüksek, Eğitim Fakültesinde mezun olanların ise ( $\bar{x}=1.54$ ) en düşüktür.

VÖİ boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre iş doyum Puan ortalamaları arasında önemli farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan varyans analizi tablo 4.79’ da görülmektedir.

TABLO 4. 79

**VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	3	3.57	1.19	6.08	P=0.00
Gİ	579	113.30	.19		P<0.01
Toplam	582	116.87			fark önemli

Tablo 4. 79' da görüldüğü gibi, VÖİ boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında (P<0.01) önemli farklılık bulunmuştur.

VÖİ boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre iş doyumu puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4.80' de sonuçları ile birlikte görülmektedir.

TABLO 4. 80

**VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Okullar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi**

$\bar{X}$	Mezun Oldukları Okul	G	G	G	G
		r	r	r	r
		p	p	p	p
		1	2	3	4
1.87	1. Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama		*	*	
1.64	2. Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yükskokulu				
1.54	3. Eğitim Fakültesi				
1.70	4. Diğer Fakülteler				*

Tablo 4. 80' de görüldüğü gibi, VÖİ boyutunda öğretmenlerin en son mezun oldukları okullara göre, Öğretmen Lisesi/ Ön lisans tamamlama okullarında mezun olanların, Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yükskokulu ve Eğitim Fakültesi mezunlarına göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu, yine Diğer Fakültelerden mezun olanların da Eğitim Fakültesi mezunlarına göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur

Araştırmanın 3.6.b. alt problemi " *ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri VÖİ boyutunda kıdemlerine göre önemli farklılık göstermekte midir?*" biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için VÖİ boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4. 81' de; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 82' de; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 4. 83' te verilmektedir.

**TABLO 4. 81**

**VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Kıdem		n	$\bar{x}$	ss
0-1	yıl	59	1.67	.43
2-6	yıl	136	1.58	.46
7-12	yıl	108	1.62	.43
13-18	yıl	91	1.70	.45
19-24	yıl	144	1.69	.42
25 ve daha fazla yıl		45	1.82	.52
Toplam		583	1.66	.45

Tablo 4. 81' de görüldüğü gibi, VÖİ boyutunda öğretmenlerin öğretmenlikteki kıdemlerine göre, 25 ve daha fazla yıl kıdemi bulunanların iş doyumu puanlarının ortalamaları ( $\bar{x}=1.82$ ) en yüksek, 2-6 yıl olanların ise ( $\bar{x}=1.58$ ) en düşüktür.

VÖİ boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumu puan ortalamaları arasında önemli farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan varyans analizi tablo 4. 82' de görülmektedir.

**TABLO 4. 82**  
**VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	5	2.52	.50	2.54	P=0.02*
Gi	577	114.35	.19		P<0.05
Toplam	582	116.87			fark önemli

Tablo 4. 82' de görüldüğü gibi, VÖİ boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında ( $P<0.05$ ) önemli farklılık bulunmuştur.

Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi sonuç vermeyince, yapılan LSD önemlilik testi tablo 4. 83' te görülmektedir.

**TABLO 4. 83**  
**VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının**  
**Hangi Gruplar Arasında Farklılı Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan**  
**LSD Testi**

$\bar{X}$	Kıdem		G	G	G	G	G	G
			r	r	r	r	r	r
			P	P	P	P	P	P
			1	2	3	4	5	6
1.67	1. Grup 0-1	yıl						
1.58	2. Grup 2-6	yıl				*	*	*
1.62	3. Grup 7-12	yıl						*
1.70	4. Grup 13-18	yıl						
1.69	5. Grup 19-24	yıl						
1.81	6. Grup 25 ve daha fazla yıl							

Tablo 4. 83' te VÖİ boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, yapılan LSD Testi sonuna göre, 2. grupla 4, 5 ve 6. grupların; 3. grupla 6. grubun iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları arasında önemli farklılık görülmektedir.

Bu farklılığa göre, 2-6 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri; 13-18, 19-24 ile 25 ve üzeri yıl kıdeme sahip olanların iş doyum düzeylerinden daha düşük, yine 7-12 yıl kıdeme sahip olanların iş doyum düzeyleri de 25 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olanların İş doyum düzeylerinden daha düşük bulunmuştur.

Öğretmenliğin ilk yılında elde edilen iş doyumunun 2 yıldan 12 yıla kadar daha yüksek olduğu, ancak kıdem arttıkça iş doyum düzeyide artmaktadır.

Araştırmanın 3.6.c alt problemi “ *ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri VÖİ boyutunda buldukları okuldaki TÇS' ye göre önemli farklılık göstermekte midir?*” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için VÖİ boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS'ne göre, iş doyumunu puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4.84'te; grupların iş doyumunu puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek içinse yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 85' te görülmektedir.

**TABLO 4. 84**

**VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki TÇS' ye Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

TÇS	n	$\bar{x}$	ss
1-3 yıl	398	1.65	.44
4-6 yıl	116	1.68	.45
7 ve daha fazla yıl	69	1.67	.46
Toplam	583	1.66	.45

Tablo 4.84' te görüldüğü gibi, VÖİ boyutunda öğretmenlerin buldukları okulda TÇS 4-6 yıl olanların iş doyumunu puanlarının ortalamaları ( $\bar{x} = 1.68$ ) en yüksek, 1-3 yıl olanların ise ( $\bar{x} = 1.65$ ) en düşüktür.

VÖİ boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS' ye göre iş doyumunu puan ortalamaları arasında önemli farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan varyans analizi tablo 4. 85' te görülmektedir.

**TABLO 4. 85**

**VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki TÇS' ye Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	2	.80	.04	.21	P=0.81
Gİ	580	116.79	.20		P<0.05
Toplam	582	111.87			fark önemsiz



Tablo 4. 85' te görüldüğü gibi, VÖİ boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS' ye göre, iş doyum puanlarının ortalamaları arasında ( $P < 0.05$ ) önemli bir farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Araştırmanın 3.6.d.alt problemi " *ilköğretim okulu öğretmenlerinin VÖİ boyutunda iş doyum düzeyleri yaşlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?*" biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için VÖİ boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4.86' da; grupların iş doyum puanlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 4. 87' de görülmektedir.

**TABLO 4. 86**  
**VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Yaş	n	$\bar{x}$	ss
21-30	138	1.64	.46
31-40	273	1.63	.43
41 ve üzeri yaş	172	1.72	.45
Toplam	583	1.66	.44

Tablo 4. 86' da görüldüğü gibi VÖİ boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, 41 ve üzeri yaş grubunda olanların iş doyum puanlarının ortalaması ( $\bar{x} = 1.72$ ) en yüksek, 31-40 yaş grubunda olanların ise ( $\bar{x} = 1.63$ ) en düşük bulunmuştur.

VÖİ boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyum puanlarının ortalamaları arasında önemli bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları ile birlikte tablo 4. 87' de görülmektedir.

TABLO 4.87

**VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi**

VK	Sd	KT	KO	F	Önem denetimi
GA	2	.84	.42	2.11	P=.12
Gİ	580	116.03	.20		P<0.05
Toplam	582	116.87			fark önemsiz.

Tablo 4.87' te görüldüğü gibi, VÖİ boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyum puanlarının ortalamaları arasında ( $P<0.05$ ) önemli farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Araştırmanın 3.6.e. alt problemi “ *ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri VÖİ boyutunda cinsiyetlerine göre önemli farklılık göstermekte midir?*” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için, VÖİ boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeylerinde önemli bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan “ t ” testi tablo 4.88’ de görülmektedir.

TABLO 4.88

**VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t - Testi**

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Erkek	224	1.63	.454	581	1.01	P=.31
Kadın	359	1.67	.444			P<0.05
Toplam	583					fark önemsiz

Tablo 4. 88' de görüldüğü gibi, VÖİ boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, erkek öğretmenlerle kadın öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında ( $P<0.05$ ) önemli farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Kadın öğretmenlerin iş doyumu puanları ortalaması ( $\bar{x}=1.67$ ), erkeklerin iş doyumu puanları ortalamasına ( $\bar{x}=1.63$ ) yakın bulunmuştur.

Araştırmanın 3.6.f. alt problemi " *ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri VÖİ boyutunda medeni durumlarına göre önemli farklılık göstermekte midir?*" biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemi çözümlenebilmek için VÖİ boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum düzeylerinde önemli bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan " t " testi tablo 4. 89' da görülmektedir.

**TABLO 4. 89**

**VÖİ Boyutunda Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t- Testi**

Medeni Durum	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	t	Önem denetimi
Bekar	54	1.54	.468	581	1.94	P=.052
Evli	529	1.67	.445			P<0.05
Toplam	583					fark önemsiz

Tablo 4. 89' da görüldüğü gibi, VÖİ boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, bekar öğretmenler ile evli öğretmenlerin iş doyumu puanları ortalamaları arasında ( $P<0.05$ ) önemli farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Kadın öğretmenlerin iş doyumu puanları ortalaması ( $\bar{x}=1.67$ ), erkek öğretmenlerin iş doyumu puanları ortalamasına ( $\bar{x}=1.54$ ) yakın bulunmuştur.

## BÖLÜM V

### SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı olarak elde edilen sonuçlar, problem ve alt problemlerin sırasına göre sunulduktan sonra bunlara dayalı olarak geliştirilen öneriler sıralanmaktadır.

#### Sonuçlar

1 – Öğretmenlerin, genel iş doyum düzeyleri “kısmen” düzeyinde bulunmuştur. Başka bir ifade ile öğretmenler işlerinde “kısmen” doyumludurlar.

İş doyumunu boyutlarına göre, bireyler arası ilişkiler ile başarı, saygınlık, tanınma boyutlarında “*doyumlu*”, işin kendisi ve yönetim boyutlarında “*kısmen doyumlu*” ücret ile veli öğrenci ilgisizliği boyutlarında ise “*doyumsuz*” oldukları anlaşılmaktadır.

2- Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama mezunları ile Diğer Fakültelerden mezun olan öğretmenlerin, Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yükskokulu ve Eğitim Fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre, iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

3- Öğretmenlerin kıdemlerine göre, 0-1 yıl ile 25 ve daha fazla yıl kıdemi olanların iş doyum düzeyleri, 7-12 yıl kıdemi olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

4- Öğretmenlerin buldukları okuldaki toplam çalışma süresine göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır.

5- Öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır.

6- Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde cinsiyete göre, önemli farklılık bulunmuştur. Bu farklılığa göre kadınların iş doyum düzeyleri, erkeklerin iş doyum düzeylerinden daha yüksektir.

7- Öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılık bulunmuştur. Bu farklılığa göre evli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bekar öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksektir.

8- İşin kendisi boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama okullarından mezun olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yükskokulu, Eğitim Fakültesi ve Diğer Fakültelerde mezun olanların iş doyum düzeylerine göre daha yüksek bulunmuştur. Yine Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yükskokulunda mezun olanların iş doyum düzeyleri, Eğitim Fakültesinde mezun olanların iş doyum düzeyinden daha yüksek; buna karşın Diğer Fakültelerden mezun olanların iş doyum düzeylerinden ise daha düşük bulunmuştur. Eğitim Fakültelerinden mezun olanların iş doyum düzeyleri, Diğer Fakültelerden mezun olanların iş doyum düzeylerinden daha düşük bulunmuştur.

9- İşin kendisi boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, 0-1 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 2-24 yıl arasında kıdeme sahip olanların iş doyum düzeylerinden yüksek, buna karşın 25 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha düşük bulunmuştur.

2-6 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 7-12 yıl kıdeme sahip olanların iş doyum düzeylerinden yüksek, buna karşın 25 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olanların iş doyum düzeylerinden daha düşük bulunmuştur.

13-18 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 25 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olanların iş doyum düzeylerinden daha düşük bulunmuştur. Yine 19-24 yıl

kıdeme sahip olanların iş doyum düzeyleri, 25 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olanların iş doyum düzeylerinden daha düşük bulunmuştur.

Sonuç olarak, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin olumlu duygularla başladığı, ikinci yıldan itibaren iş doyum düzeylerinin düşme eğilimi gösterdiği, en düşük iş doyumunun 7-12 yılları arasında gerçekleştiği, mesleğin ortalarından itibaren ise iş doyumunda bir artışın başladığı ve yüksek iş doyumunu düzeyinin 25 yıl ve üzerinde çalışanlarda görüldüğü anlaşılmaktadır.

10- İşin kendisi boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS' ye göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır.

11- İşin kendisi boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, 41 ve üzeri yaşta olan öğretmenlerin, 21-30 yaşta olanlara göre iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

12- İşin kendisi boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılık bulunmuştur. Bu farklılık kadınların erkeklerden daha doyumlu oldukları yönündedir.

13- İşin kendisi, boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, grupların iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılık bulunmuştur. Bu farklılık evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu yönündedir.

14- Yönetim boyutunda; öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre Diğer Fakültelerden mezun olan öğretmenlerin, Eğitim Fakültesi, Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu mezunlarına göre iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

15- Yönetim boyutunda; öğretmenlerin kıdemlerine göre 25 ve daha fazla yıl kıdemi olan öğretmenlerin, 7-12 yıl kıdemi olanlara göre iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

16- Yönetim boyutunda; öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS' ye göre, halen çalıştığı okulda 1-3 yıl süreyle bulunanların iş doyum düzeyleri 7 ve daha fazla yıl süreyle bulunanların, iş doyum düzeylerinden daha düşük bulunmuştur. Başka bir deyişle bulunduğu okulda 7 ve daha fazla yıl çalışanların iş doyum düzeyleri, 1-3 yıl süreyle çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

17- Yönetim boyutunda, öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır.

18- Yönetim boyutunda, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılık vardır. Bu farklılık kadınların iş doyum düzeylerinin erkeklerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu yönündedir.

19- Yönetim boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş doyum düzeylerinde önemli farklılık vardır. Bu farklılık evli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bekarların iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu yönündedir.

20- Ücret boyutunda, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, Diğer Fakültelerde mezun olanların iş doyum düzeyleri, Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yükskokulu ve Eğitim Fakültelerinde mezun olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

21- Ücret boyutunda, öğretmenlerin kıdemlerine göre 0-1 yıl kıdemi olanların, 7-24 yıl arasında kıdeme sahip olanlara göre iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

22- Ücret boyutunda, öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS' ye göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır.

23- Ücret boyutunda, öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır.

24- Ücret boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, kadınların iş doyum düzeyleri erkeklerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.

25- Ücret boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, evli ve bekar öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır.

26- BAİ boyutunda; öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama okullarından mezun olanların iş doyum düzeyleri, Eğitim Fakültesinden mezun olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

27- BAİ boyutunda, öğretmenlerin kıdemlerine göre 0-1 yıl kıdemi olan öğretmenlerin, iş doyum düzeyleri 2-6, 7-12, 13-18 yıl kıdemi olan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Yine 7-12 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 19-24 ile 25 ve daha fazla yıl kıdemi olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

28- BAİ boyutunda, öğretmenlerin buldukları okulda TÇS' ye göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır.

29- BAİ boyutunda, öğretmenlerin yaşlarına göre, 31-40 ile 41 ve üzeri yaşta olanların iş doyum düzeyleri 21-30 yaşta olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

30- BAİ boyutunda, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır.

31- BAİ boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, evli öğretmenlerle bekar öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılık vardır. Bekar öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, evlilerin iş doyum düzeylerinden daha düşük bulunmuştur. Başka bir ifade ile evli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, bekar öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.



32- BST boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, Öğretmen Lisesi / Ön lisans tamamlama okullarında mezun olanların iş doyum düzeyleri, Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu mezunlarına göre daha düşük, buna karşın Eğitim Fakültesi ile Diğer Fakültelerden mezun olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu ve Diğer Fakültelerde mezun olanların iş doyum düzeyleri, Eğitim Fakültesinden mezun olanların iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Başka bir ifade ile Eğitim Fakültesinde mezun olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu ve Diğer fakülte mezunlarının iş doyum düzeylerinden daha düşük bulunmuştur.

Yine Diğer Fakültelerden mezun olanların iş doyum düzeyleri, Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu mezunlarının iş doyum düzeylerine göre daha yüksek bulunmuştur.

33- BST boyutunda öğretmenlerin kıdemlerine göre, 0-1 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 2-18 yıl kıdemi olanların iş doyum düzeylerinden daha yüksek, buna karşın 25 ve daha fazla yıl kıdemi olanların iş doyum düzeylerinden ise daha düşük bulunmuştur. yine 2-6 yıl kıdemi olanların iş doyum düzeyleri 25 ve daha fazla yıl kıdemi olanların iş doyum düzeylerinden daha düşük bulunmuştur.

7-12 yıl kıdemi olanların iş doyum düzeyleri, 13-18 ve 19-24 ile 25 ve daha fazla yıl kıdemi olanların iş doyum düzeylerinden daha düşük bulunmuştur. Yine, 19-24 yıl kıdemi olanların iş doyum düzeyleri 25 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olanların iş doyum düzeylerinden daha düşük bulunmuştur. Sonuç olarak 25 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri en yüksek bulunmuştur. Yani en kıdemli öğretmenler en doyumlu öğretmenlerdir.

34- BST boyutunda, öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS' ye göre, iş doyum düzeylerinde önemli bir farklılık bulunmamıştır.

35- BST boyutunda, öğretmenlerin yaşlarına göre, 41 ve üzeri yaşta olanların iş doyum düzeyleri, 21-30 yaşta olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

36- BST boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılık bulunmuştur. Bu farklılık kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu yönündedir.

37- BST boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılık bulunmuştur. Bu farklılık evli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, bekarların iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu yönündedir.

38- VÖİ boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre Öğretmen Lisesi/ Ön lisans tamamlama okullarında mezun olanların iş doyum düzeyleri, Eğitim Fakültesi, Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu mezunlarının iş doyum düzeylerine göre, daha yüksek bulunmuştur. Yine Diğer Fakültelerden mezun olanların iş doyum düzeyleri Eğitim Fakültesi mezunlarına göre daha yüksek bulunmuştur.

39- VÖİ boyutunda, öğretmenlerin kıdemlerine göre, 2-6 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 13 ve üzeri yıl kıdemi olanların iş doyum düzeylerinden daha düşük bulunmuştur. Yine 7-12 yıl kıdemi olanların iş doyum düzeyleri 25 ve daha fazla yıl kıdemi olanların iş doyum düzeylerinden daha düşük bulunmuştur. Bu sonuçlardan anlaşıldığına göre, kıdem arttıkça iş doyum düzeyinde de artma görülmektedir.

40- VÖİ boyutunda öğretmenlerin buldukları okuldaki TÇS' ye göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır.

41- VÖİ boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır.

42- VÖİ boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır.

43- VÖİ boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır.

### Öneriler

Aşağıda araştırma bulgularına dayalı olarak geliştirilen öneriler iki başlık halinde sunulmaktadır.

#### Uygulayıcılar İçin Öneriler

Öğretmenlerin iş doyumlarını sağlayabilmek için, başka bir deyişle bireysel gelişimlerine katkıda bulunabilmek için, bu konuda yapılmış olan bilimsel araştırma sonuçlarının değerlendirilmesinin özel bir önemi vardır.

Bu araştırma sonuçlarına dayalı olarak öğretmenlerin sorunlarının çözümlenmesine yönelik katkı bakımından şu öneriler geliştirilmiştir.

1- Öğretmenler, “ücret” boyutunda “doyumsuz” bulunmuşlardır. Bu sonuç onların ekonomik sıkıntı içinde olduklarının bir göstergesidir. Öğretmenlerin ekonomik sıkıntılarının giderilmesi, maddi olanaklarının arttırılması gerekmektedir. Bunun için sendikalaşmaları önündeki fiili engellerin kaldırılması, sendikal etkinliklerini özgürce sürdürmeleri için gerekli ortam sağlanmalıdır. Sendikal haklar yasası çıkarılarak, evrensel normlara uygun, toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmalıdır. Bununla birlikte lojman, yıpranma tazminatı gibi ek ödenekler sağlanmalı, dinlenme ve sağlık tesisleri nitelik ve nicelik olarak geliştirilmelidir. Kültürel gereksinimlerini karşılayabilmeleri için de kültür ödeneği türünden ek bir ödenek sağlanması öğretmenleri niteliksel olarak geliştirecektir. Ayrıca öğretmenlerin, performans ve mesleki deneyim gibi özellikleri hakkında objektif ölçütler oluşturularak, terfi sistemi yeniden düzenlenmelidir.

2-Öğretmenler, “veli öğrenci ilgisizliği” boyutunda “doyumsuz” bulunmuştur. Öğretmenlerin bu alandaki doyumsuzluğunu giderebilmek için, okul aile birlikleri işlevsel hale dönüştürülmeli. Öğretmen-veli- öğrenci arasındaki iletişimi açık hale getirmek, velileri eğitim konusunda eğitmek, okula ve öğretmene karşı duyarlı kılmak için, okul rehberlik servisleri oluşturularak amacına uygun biçimde çalıştırılmalıdır. Ayrıca okul yöneticileri öğretmenle veli arasında baş gösteren sorunların çözümünde yardımcı olmalıdır.

3-Günümüzde öğretmenlik mesleği sürekli olarak saygınlığını yitirmekte ve öğretmenlik sıradan bir meslek haline dönüşmektedir. Öğretmenler, “İşin kendisi” boyutunda “kısmen doyumlu” bulunmuşlardır. Bu durum öğretmenlik mesleğinin seçimindeki bir isteksizliğin ifadesi olduğu kadar, mesleğe girdikten sonra beklentilerin yeterince karşılanamamasının sonucu olarak da değerlendirilebilir. Bu nedenle öğretmenlik mesleğini seçecek olanlara, mesleki rehberlik hizmetinin sunulmasının önemi açıktır. Ayrıca öğretmenlerin mesleki yetersizliklerini giderecek ve onları geliştirecek hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenmelidir. Bu etkinliklerde öğretmenlik coşkusu ve ideali tazelenmelidir.

4-Öğretmenler “yönetim” boyutunda işlerinde “kısmen doyumlu” bulunmuşlardır. Öğretmenlerin eğitimin içeriğinin düzenlenmesinden, eğitimsel amaçların gerçekleştirilmesine kadar, eğitimle ilgili her alanda yönetime katılımlarının sağlanması, yönetim alanındaki gereksinimlerinin karşılanarak iş doyumlarının sağlanmasında etkili olacaktır. Yönetici atamalarında belli ölçütlerin olmaması, politik amaçlı atamaların yapılması, Yöneticinin atandığı pozisyonun gereklerini yerine getirmesine olanak tanımamaktadır. Bu nedenle okullara yönetici olarak atanacak olanlar, yöneticilik eğitiminden geçmiş olanlar arasından objektif ölçütlerle seçilmelidir. Bu konuda 23. 09. 1998 tarih ve 23472 sayılı resmi gazetede yayınlanan *Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik* ile başlayan yöneticilerin atanması uygulaması atılmış önemli bir adım olmasına karşın yeterli değildir. Öğretmenler, okul yöneticilerinin atanması ya da seçilmesinde karar süreçlerinde etkili kılınmalıdırlar.

## **Araştırmacılar İçin neriler**

1- Bu araştırma iş doyumunu belirli boyutlarda ve kişisel özellikler yönünden incelemiştir. iş doyumunu ile iş dışındaki yaşamda elde edilen doyum arasındaki ilişkileri inceleyen bir araştırma yapılabilir.

2- Öğretmen adaylarının ğretmenlikteki beklentileri ile, ğretmen olduktan sonra bu beklentilerin karşılanma düzeyi ve bunun iş doyumunu üzerine etkilerinin araştırılması, ğretmen yetiştiren kurumlar ile ğretmen istihdam eden kurumların eşgüdümsel çalışmalarının önemini ortaya koyma bakımından bir araştırma yapılabilir.

3-Bu ve benzeri araştırmalar, kırsal-kentsel ve bölgesel çapta gerçekleştirilip sonuçlarının karşılaştırılarak tüm öğretmenlere genellenmesi kapsamlı sonuçlar doğuracaktır.

## KAYNAKLAR

- Açıklan, Aytaç ( 1995 ). **Okul Yöneticiliği: Toplumsal Kuramsal ve Teknik Yönleriyle.**  
Ankara: Pegem Yayınları. No:10, 2. Basım.
- , ( 1996 ). **Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Personel Yönetimi.** Ankara:  
Pegem yayını no: 7. İkinci baskı.
- Açıkgöz, Ün, Kamile ( 1996 ). **Etkili Öğrenme ve Öğretme.** İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Açıkgöz, Kemal ( 1994 ). **Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları.** İzmir: Kanyılmaz  
Matbaası.
- Adem, Mahmut ( 1993 ). **Ulusal Eğitim Politikamız ve Finansmanı.** Ankara: Ankara  
Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını. No:172.
- Akkutay, Ülker ( 1996 ). **Milli Eğitimde Yabancı Uzman Raporları: Atatürk Dönemi.**  
Ankara: Avni Akyol Ümit Kültür ve Eğitim Vakfı Yayını.
- Aksu, Ali ( 1989 ). "Orta Dereceli Okul Öğretmenlerinin Öğretim Sorunlarının Önem  
Derecelerine İlişkin Algıları ve Bu Sorunları Çözmek İçin Başvurdukları Yollar."  
Malatya: Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler  
Enstitüsü.
- , ( 1994 ). "Okul Müdürlerinin Etkililiği ve Okul İklimi." Malatya: Yayımlanmamış  
Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alıç, Mehmet ( 1985 ). "Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları İle Öğretmen Morali  
Arasındaki İlişkiler." Ankara: Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe  
Üniversitesi.

- Altınışık, Songül ( 1997 ). “Örgütsel Etkililikte İş Doyumunun Etkisi.” **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**. Ankara:Yıl:3 Sayı: 2 Pegem Yayınevi.
- Arsevèn, Ali D. ( 1994 ). **Alan Araştırma Yöntemi: İlkeler, Teknikler, Örnekler** Ankara: Gül yayınevi 2. baskı.
- Ataklı, Aylanur ( 1996 ). **İlkokullarda Yönetici Davranışlarının Öğretmenlerin Verimliliğine Etkisi**. İstanbul: Mİlî Eğitim Bakanlığı Yayınevi.
- Atan, Özlem ( 1994 ). “Organizasyonlarda Yöneten ve Yönetilenlerin İş Tatmini ve Motivasyonu.” İstanbul: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Aydın, Mustafa ( 1992 ). **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi. 3. baskı.
- , ( 1993 ). **Çağdaş Eğitim Denetimi**. Ankara: Pegem yayını. 3. baskı.
- Aydın, Ayhan ( 1 998 ). **Sınıf Yönetimi**. Ankara: Arı Yayıncılık.
- Aydınay, Ayşin ( 1996 ). “İş Tatmini ve Denetim Odağı Arasındaki İlişki.” İstanbul: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aytürk, Nihat ( 1990 ). **Yönetim Sanatı: Başarılı Yönetim ve Yöneticilik Teknikleri**. Ankara: Emel Matbaacılık.
- Balcı, Ali ( 1985 ). “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu.” Ankara: Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- , ( 1993 ). **Etkili Okul: Kuram, Uygulama ve Araştırma**. Ankara: Yavuz Dağıtım.

-----, ( 1995 ). **Örgütsel Gelişme**. Ankara: Pegem yayını, No: 18

Balcı, Esergül ( 1990 ). “Eğitim Yönetiminde Öğretmen Motivasyonu.” Ankara: Eğitim Bilimleri I. Ulusal Kongresinde sunulan bildiri. 24-28 Eylül.

Başaran, İ. Ethem ( 1992 ). **Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış**. Ankara: Kadioğlu Matbaası.

-----, ( 1993 ). **Türkiye Eğitim Sistemi**. Ankara: Gül Yayınevi.

Başgöz, İlhan ( 1995 ). **Türkiye'nin Eğitim Çıkması ve Atatürk: Sorunlar, Çözüm Aramaları, Uygulamalar**. Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Yayını / 1754

Bloom, Benjamin ( 1995 ). **İnsan Nitelikleri ve Okulda Öğrenme**. Milli Eğitim Bakanlığı Yayını.174 , Çeviren : Durmuş Ali Özçelik.

Bursalıoğlu, Ziya ( 1994 ). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara: Pegem Yayınları No: 9, Dokuzuncu baskı.

Cafoğlu, Zuhâl ( 1998 ). “Öğretmen Algısında Kaliteli Okul.” İstanbul: **Milli Eğitim Dergisi**: Ocak şubat mart sayı: 137.

Can, Halil ( 1992 ). **Organizasyon ve Yönetim**. Ankara: Adım yayınları 2. baskı.

Cüceloğlu, Doğan ( 1991 ). **İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları**. İstanbul: Remzi Kitapevi. 2. Basım.

Çelik, Vehbi (1987). “ Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi”. Ankara: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi.



- , ( 1998 ). “ Alan Dışında Gelen Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyализasyonu.”  
**Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi.** Ankara: Yıl: 4 Sayı: 14 Pegem Yayını.
- Davis, Keith ( 1988 ). **İşletmede İnsan Davranışı.** İstanbul: İşletme Fakültesi Yayın  
No:199 Çeviren: Kemal Tosun ve diğerleri.
- Dinham, Steve ve Scott, Catherine ( 1996 ). “Teacher satisfaction, Motivation and Health.”  
ERIC Documents, ED 405295.
- , ( 1997 ). “ Modelling Teacher Satisfaction: Findings From 892 Teaching Staff at 71  
Schools.” ERIC Documents, ED 408247.
- Eğitim Sen (1998 ). **Demokratik Eğitim Kurultayı.** Ankara: Eğitim, Bilim ve Kültür  
Emekçileri Sendikası Yayını.
- Eren, Erol ( 1989 ). **Yönetim Psikolojisi.** İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını  
No:105 Üçüncü Baskı.
- Eroğlu, Feyzullah ( 1986 ). “İş Tatmini ve Cinsiyet Arasındaki İlişki.” Ankara: Ankara  
Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Dergisi. Cilt: 6 Sayı: 3
- Ertürk, Selahattin ( 1997 ). **Eğitimde Program Geliştirme.** Ankara: Pegem Yayını No: 9  
Meteksan A.Ş.
- Fidan, Nurettin., Münire Erden. ( 1991 ). **Eğitime Giriş.** Ankara: Alkım Yayınevi.
- Geçtan, Engin (1998 ). **Psikanaliz ve Sonrası.** İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gül, Hüseyin ( 1998 ). “Çevresel Baskı Gruplarının Okulun Yönetimsel ve Eğitsel İşleyişine

Etkileri.” İzmir: Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Harris ( Louis ) vd. ( 1995 ). “The American Teacher, 1984-1995, Metropolitan Life Survey. Old Problems, New Challenges.” ERİC Documents, ED 392783.

Helvacıoğlu, Firdevs ( 1996 ). **Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik.** İstanbul: Kaynak Yayınları: 179.

Hicks, G.Herbert ( 1973 ). **Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından.** Ankara: Turhan Kitabevi 3. Baskı. Çeviren: Osman Tekok ve diğerleri.

İncir, Gülten ( 1990 ). **Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme.** Ankara: Millî Prodüktivite Merkezi Yayınları: 401.

Kabadayı, Reşide ( 1982 ). “Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin Güdülenmesi.” Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

Kabasakal, Hayat ( 1989 ). “Güdülenme Kuramları ve Son Yıllardaki Gelişmeler.” İzmir: **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.** Cilt: 4, Sayı: 1,2

Karadal, Himmet ( 1994 ). “Organizasyonlarda İş Doyumu: Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumunda Bir Araştırma.” Adana: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Kavrakoğlu, İbrahim ( 1998 ). **Toplam Kalite Yönetimi.** İstanbul: Kalder Yayınları No: 10 4. Basım.

Kaya, Y. Kemal ( 1984 ). **İnsan Yetiştirme Düzenimiz: Politika, Eğitim Kalkınma.**

Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal ve İdari Bilimler Döner Sermaye İşletme Tesisleri Yayını 4. Baskı.

----- , ( 1993 ). **Eğitim Yönetimi: Kuram ve Türkiye' deki Uygulama.** Ankara: Set Ofset Matbaacılık Ltd. Şti., Geliştirilmiş Beşinci Baskı.

Kogan, Maurice., Ingrid Moses ve Elaine El-Khawas (1994). **Staffing Higher Education.** London and Bristol, Pennsylvania. Jessica Kingsley Publishers.

Kongar, Emre ( 1981 ). **Toplumsal Değişme: Kuramları ve Türkiye Gerçeği.** İstanbul: Remzi kitabevi.

Köknel, Özcan ( 1992 ). **Dolu Dolu Yaşamak.** İstanbul: Altın kitaplar yayınevi.

Köse, M. Ruhi ( 1985 ). "A Study On Job Satisfaction Of Employees In Three Research Organizations In Turkey." Ankara: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Külahoğlu, Şermin ( 1997 ). "Yenilikçi Öğretmenin Yeni Kavramları." İstanbul: **Eğitim ve Yaşam.** Eğitim Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası Yayını, Yıl 2, sayı 8, K1ş-97.

Lashwey, Lary ( 1996 ). "The Limits of Shared Desicion-Making." ERIC Documents, ED 397467

Milli Eğitim Bakanlığı ( 1991 ). **XI. Milli Eğitim Şurası.** İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

Milli Eğitim Bakanlığı ( 1997 ). **İlköğretim Kurumları Yönetmeliği.** İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

Minibaş, Jale ( 1990 ). "Özel ve Devlet İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş

Tatmin Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon Yönü.” İstanbul: Yayınlanmamış yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.

Musal, Berna ( 1992 ). “Pratisyen Hekimlerde Mesleki Doyum ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi.” İzmir: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı.

Özdayı, Nurhayat ( 1990 ). “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi.” İstanbul: Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.

Pagano, Alicia., Weiner, Lois., Rand, Muriel- K ( 1997 ). “How Teaching In the Urban Setting Affects Career Motivations of Beginning Teachers: A Longitudinal Study.” ERIC Documents, ED 411232.

Paknadel, A. Canan ( 1985 ). “Örgütsel İklim ve İş Doyumu.” Ankara: Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Parkers, Katherine R. ( 1995 ). “Work and Well-being among offshore oil Employees.” **Social psychology at work.** Editör Peter Collett and Adrian Furnham. London.

Perie, Marianne., Baker, David - P. ( 1997 ). “Job Satisfaction Among America’s Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation. Statistical Analysis Report.” ERIC Documents, ED 412181.

Robbins, Stephan ( 1994 ). **Örgütsel Davranışın Temelleri.** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını. Çeviren: Sevgi Ayşe Öztürk.

Russell, Bertrand ( 1983 ). **Batı Felsefesi Tarihi: İlkçağ, Ortaçağ, Yeniçağ.** İstanbul: Say

Kitap Pazarlama. 3. Baskı. Çeviren: Muammer Sencer.

Sancar, İdris ( 1996 ). “ İşletmelerde Motivasyon ve İş doyumunu İlişkisi.” İstanbul: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Skovholt, T., Açıköz, Kamile Ün., Açıköz, Kemal ( 1994 ). **Minnesota Öğretmen Gerilimi Envanteri** Türkçe formu. İzmir:8. Psikoloji Kongresinde sunulmuş bildiri.

Tan, Mine ( 1996 ). “ Bir kadın Mesleği: Öğretmenlik.” **Kadın Gerçeklikleri**. İstanbul: Derleyen Necla Arat. Say Yayınları.

Tanilli, Server ( 1992 ). **Nasıl Bir Eğitim İstiyoruz**. İstanbul: Say Yayınları. 6. Basım.

Taymaz, Haydar ( 1982 ). **Teftiş: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını No: 113

Türk Dil Kurumu ( 1983 ) **Türkçe Sözlük**. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları. Cilt 1, Genişletilmiş 7. Baskı

Yörükoğlu, Atalay ( 1986 ) **Çocuk Ruh Sağlığı**. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları. 11. baskı

Yüksel, Öznur ( 1998 ). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Gazi Kitabevi. 2.Baskı.

T.C.  
İZMİR VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.08. 4.MEM.4.35.00.11-600.1- 48550  
KONU : Anket uygulaması

KAYDILANMIŞTIR  
7 MAYIS 1998


VALİLİK MAKAMINA  
İZMİR

İLGİ : Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 05.05.1998  
gün ve 500-1830 sayılı yazısı.

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi İdris ŞAHİN'İN "İlköğretim Okullarında görev yapan öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri" konulu anket uygulamasını, ilişikte isimleri belirtilen okullarda uygulamak istediği, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün ilgi (a) yazısında belirtilmektedir.

İstenilen anket uygulamasını, stajyer öğretmenlerin bulunduğu okullarda, okul müdürlüğü'nün sorumluluğunda, Eğitim-Öğretimi aksatmamak kaydıyla uygulamaları Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Tensiplerinize arz ederim.

  
Zekir Bilgin İNANLI  
Millî Eğitim Müdürü

OLUR

7.5.1998

Mehmet KÖSE  
Vali a.

Vali Yardımcısı

MEMUR F.KIZILGÜNEŞLER 06.05.1  
ŞEF S.SÜMER 6.5.5.  
ŞB.MD. M.A.AKÇAKOYUNLUOĞLU 7.5.11

## İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Değerli meslektaşım ,

Bu ölçek, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, iş doyum düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bir araştırmada, bilgi toplama aracı olarak hazırlanmıştır. Bilgiler Yüksek Lisans Tez Çalışmasında kullanılacaktır. Bu nedenle ölçeğe, adınızı ve soyadınızı yazmayınız. Ölçeği, tam ve içtenlikle doldurmanız, araştırmanın sağlıklı ve güvenilir sonuçlara ulaşmasını önemli ölçüde etkileyecektir.

Zamanınızı ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederim.

İdris ŞAHİN  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Bilimleri Yüksek Lisans Öğrencisi

### AÇIKLAMA

Ölçek, iki bölümde oluşmuştur. Birinci bölümde öğretmene ait kişisel bilgiler, ikinci bölüm ise, iş doyumunu etkileyen ifadeler, şeklinde düzenlenmiştir. Her maddenin yanında "evet ", "kısmen" ve " hayır" seçenekleri yer almaktadır. Lütfen, bu seçeneklerden yalnızca bir tanesini "X" işareti koyarak işaretleyiniz. Hiç bir soruyu işaretlemeden geçmeyiniz. Şimdi bir örnek üzerinde görelim:

**Aşağıda belirtilen ifade sizin düşüncenizi yansıtmakta mıdır?**

**EVET KISMEN HAYIR**

1-Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranıyor. **X**

Yukarıdaki örnekte gösterildiği gibi "Evet" seçeneğini işaretleyen birisi, okul müdürünün, öğretmenlere eşit davrandığını belirtmiş olmaktadır.

## BÖLÜM I

### Kişisel Bilgi Formu

Bu bölümde, bireysel durumunuza ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen, her madde için durumunuza en uygun olan seçeneği ( X ) işareti koyarak işaretleyiniz.

#### 1-En son mezun olduğunuz okul,

- Öğretmen lisesi/ Ön lisans tamamlama  
 Eğitim enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu.  
 Eğitim Fakültesi.  
 Diğer Fakülteler.....

#### 2-Öğretmenlikteki kıdeminiz,

- 0-1 yıl  
 2-6 yıl.  
 7-12 yıl.  
 13-18 yıl.  
 19-24 yıl  
 25 ve daha fazla yıl.

#### 3-Bulduğunuz okuldaki toplam çalışma süreniz,

- 1-3 yıl.  
 4-6 yıl.  
 7 ve daha fazla yıl.

#### 4-Yaşınız,

- 21-30  
 31-40  
 41 ve daha fazla

#### 5-Cinsiyetiniz,

- Erkek  Kadın

#### 6-Medeni durumunuz,

- Bekar  Evli



## BÖLÜM II

### İş Doyumu Ölçeği

Bu bölümde, işinizle ilgili çeşitli ifadeler yer almaktadır. Lütfen , bu ifadelerden size göre en doğru olan ifadeyi, yanda belirtilen “Evet”, “Kismen” veya “Hayır” seçeneklerinden yalnızca bir tanesine “X” koyarak işaretleyiniz.

Aşağıda belirtilen ifade sizin düşüncenizi yansıtmakta mıdır?	EVET	KISMEN	HAYIR
1 Okulda adaletli bir görev dağılımı var.			
2 Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığıma inanmıyorum.			
3 Öğretmenlik tam bana göre.			
4 Okulda sevmediğim insanlar var.			
5 Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor.			
6 Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatını sağlıyor.			
7 Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor.			
8 Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açıktır.			
9 Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor.			
10 Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum.			
11 Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor.			
12 Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor.			
13 Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor.			
14 Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var.			
15 Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var.			
16 Okulumu seviyorum.			
17 Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum.			
18 Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor.			
19 Öğrenci sorunlarını çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor.			
20 Okuldaki yetkilerimi yeterli buluyorum.			
21 Çalışma arkadaşlarımla kırıncı ilişkilerim oluyor.			
22 Öğretmenlik, bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor.			
23 Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor.			
24 Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranıyor.			
25 Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var.			

		EVET	KISMEN	HAYIR
26	İş. arkadaşlarımla, karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum.			
27	Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarına denk değil.			
28	Okul müdürünün tutumunu, sert ve katı buluyorum.			
29	Öğretmenliğin, toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil.			
30	Okulda, görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir.			
31	İş arkadaşlarım arasında eleştiri - özeleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil.			
32	Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim.			
33	Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum.			
34	Öğretmenlik, eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor.			
35	Okulda rahatsız edici dost - ahbab ilişkileri var.			
36	Öğretmenlik, bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağını sağlıyor.			
37	Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum.			
38	Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim.			
39	Öğretmenlik, özlem ve beklentilerimi karşılamıyor.			
40	Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor.			
41	Öğretmenlikteki başarımdan memnunum.			
42	Öğretmenlik, beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.			

## ÖRNEKLEM OLARAK SEÇİLEN İLKÖĞRETİM OKULLARI

### KONAK

Barbaros İlköğretim Okulu  
Durallar İlköğretim Okulu  
19 Mayıs İlköğretim Okulu  
Gazi İlköğretim Okulu

İnkılap İlköğretim Okulu  
Şehit Fazıl Bey İlköğretim Okulu  
Salih İşgören İlköğretim Okulu  
Mehmet Akif İlköğretim Okulu

### KARŞIYAKA

Ankara İlköğretim Okulu  
Piri Reis İlköğretim Okulu  
İnbat İlköğretim okulu

### BORNOVA

Özkanlar İlköğretim Okulu  
Zehra koç İlköğretim Okulu  
Evrenesoğlu İlköğretim Okulu

### BUCA

Umurbey İlköğretim Okulu  
Mimar Kemalettin İlköğretim Okulu  
Tütün ihracatçıları İlköğretim Okulu

### ÇİĞLİ

Akiş Öğütçü İlköğretim Okulu  
Ahmet Dalyanoğlu İlköğretim Okulu

### GAZİEMİR

Mevlut Aysun Özer İlköğretim Okulu

### NARLIDERE

12 Eylül İlköğretim Okulu

### BALÇOVA

Asil nadir İlköğretim Okulu