

Lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği

Sezer AYAN,¹ Faruk KOCACIK,² Hatice KARAKUŞ³

ÖZET

Amaç: Bu çalışmanın amacı lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerini belirlemek ve bunu etkileyen etkenleri araştırmaktır. **Yöntem:** Merkez ilçede bulunan resmi liseler evrenimizi oluşturmaktadır. Yirmi beş lisede toplam 1036 öğretmen görev yapmaktadır. Örnekleme giren okullardaki toplam 482 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırma verileri, öğretmenlerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma süreleri, kurum politikaları, ücret, fiziksel koşullar ve yükselme koşullarını belirlemeye yönelik sorulardan oluşan anket formu ve İş Doyumu Ölçeği ile toplanmıştır. **Bulgular:** Ankete katılan öğretmenlerin %32'si kadın, %68'i erkektir. Öğretmenlerin ölçekteki tüm ifadelerin geneline verdikleri puanların ortalaması 3.55 olup öğretmenlerin işlerinden orta düzeyde doyum almış oldukları görülmektedir. Genel doyum puanının öğretmenlerin çeşitli özelliklerine göre farklılıkları incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin sadece çalışma süreleri ($p<0.03$), meslekte yükselme olanağına sahip olma ($p<0.00$) ve kurumun işleyişinden memnun olma ($p<0.00$) durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre, çalışma süresi bir yıldan az olan öğretmenlerin (ort.=4.11) çalışma süresi daha fazla olanlara göre, mesleğinde yükselme olanağına sahip olduğunu belirtenlerin (ort.=3.84) belirtmeyenlere göre, kurumun işleyişinden memnun olduğunu belirtenlerin (ort.=3.92) belirtmeyenlere göre iş doyumu düzeyinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. **Tartışma:** İş doyumu düzeyi sadece çalışma süreleri, meslekte yükselme olanağına sahip olma ve kurumun işleyişinden memnun olma durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Bu veriler doyum düzeyini bireysel ve kurumsal etkenlerin birlikte belirlediğini ortaya koymakta ve modern kuramları desteklemektedir. (*Anadolu Psikiyatri Dergisi* 2009; 10:18-25)

Anahtar sözcükler: İş doyumu, bireysel etkenler, kurumsal etkenler

Job satisfaction levels of high school teachers and affecting personal and institutional factors: a study of Sivas city

ABSTRACT

Objective: The aim of this study was to investigate job satisfaction levels of high school teachers and to evaluate the affecting factors. **Material and Methods:** The universe of the study consisted of public high schools located in city centre of Sivas. Four hundred and eighty two teachers of total 1036 of the universe were included into the study. The data including age, gender, education status, marriage status, duration of career, institutional policy, income level, physical conditions and advancement conditions in career were collected by questionnaire form and job satisfaction scale. **Results:** Thirty-two percent and 68% of the responders of the questionnaire were female and male respectively. The mean point of the whole scale was 3.55 indicating that the job satisfaction of sample group was moderate. As the general satisfaction point reevaluated regarding differences in the teachers' characteristics, job satisfaction levels were significantly correlated with duration of career, having a chance of

¹ Dr.PhD., ² Prof.Dr., ³ Doktora Öğrencisi, Cumhuriyet Univ. Fen Edebiyat Fak. Sosyoloji Bölümü, Sivas

Yazışma adresi/Address for correspondence:

Dr. Sezer AYAN, Cumhuriyet Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü, 58140 Sivas/Türkiye

E-mail: sezerayan@gmail.com

advancement in the career and being satisfied with management of his/her institution. The teachers who have carrier duration longer than one year, who have a chance of advancement in the carrier and who are satisfied with management of institution had a significantly higher job satisfaction level as compared to other groups.

Discussion: *Job satisfaction levels show significant differences only with duration of career, having opportunities of professional advancement and being satisfied with the operation of the institution. These data show that individual and institutional factors determine the level of job satisfaction together, and support the modern theories. (Anatolian Journal of Psychiatry 2009; 10:18-25)*

Key words: *job satisfaction, personal factors, organizational factors*

GİRİŞ

İş doyumunun organizasyonel literatürde sık çalışılan bir konu olmasının başlıca nedenleri arasında iş piyasasındaki davranışları, üretim verimliliğini, iş eforunu, mazeretsiz işe gelmeme ve yapılan iş niceliğini etkilemesi vardır. Bunun dışında iş doyumunu, çalışanların işten ayrılma niyeti ve kararı kadar, kişisel refahın güçlü bir işareti olarak da düşünülür.¹ Bu ve benzeri nedenlerle, sosyal servislerde iş doyumunu üzerine yapılan çalışmalar, çalışanların doyumunu etkileyen etkenler konusunda önemli bakış açıları sağlamaktadır. Bu etkenler, genel olarak çalışanların iş doyumunu artırmada ve kurumun yapısını ve denetim işlevlerini geliştirmede yeni modeller oluşturmak için yöneticileri cesaretlendirmektedir.² Nitekim çalışma yaşamında kişinin doyum düzeyi arttıkça, yapılan işin niteliği ve örgüte yansımaları da olumlu olmaktadır.

İş doyumunu, çalışanların işle ilgili beklentilerinin yöneticileri tarafından karşılanması, bu beklentilerin gereksinimleri ile uyumlu olması, çalışanların işten aldığı haz veya doyumun ifadesi³⁻⁶ şeklinde tanımlanır. Bu tanımlama, iş doyumunun hem işveren, hem de işçiler açısından önemli bir kavram olduğunu göstermektedir.

Kişinin işinde mutlu ve huzurlu olmasının (iş doyumunun) örgüt performansı ve verimliliğine olan etkisinin anlaşılması ile birlikte, iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen etkenlerle ilgili birçok araştırma yapılmıştır.⁷⁻¹⁵ Konu, organizasyonel araştırmaların son kırk yılında hem global bir yapı, hem de bir kavram olarak çeşitli açılardan geniş oranda araştırılmış⁸ ve araştırılmaktadır. Bu araştırmalar, sosyologlar ve endüstriyel psikologlar tarafından dikkate değer bir biçimde ve ayrıntılı olarak yapılırken, ekonomistlerin son zamanlara kadar bu araştırmalara ilgisiz kaldığı görülür.¹² Freeman,¹⁶ bu ihmalin nedenini, insanların ne yaptığından çok, ne söylediğini ölçmeye çalışan öznel değişkenlere karşı duyulan profesyonel şüpheye bağlar. İş doyumunu çalışmalarına yöneltilen başka eleştiriler de vardır. Örneğin, 'işyeri etkenleri, stres ve iş

doyumu' arasındaki ilişkileri araştıran Fairbrother ve Warn¹¹ da bu ilişkileri destekleyecek derin ve kapsamlı bir araştırma literatürü ve zengin bilgiler olmasına karşın, özel bir iş yeri incelemesinde mevcut araştırma sonuçlarını kullanmanın daima doğru olmayacağını belirtir. Çünkü bu sonuçlar özel iş bağlamlarından çok, genel ilişkiyi vurgulayan araştırma bulgularıdır. Jackson'ın¹⁷ konu hakkındaki eleştirileri sosyologlara ve ekonomistlere yöneliktir ve onları iş doyumunu daha çok bilişsel özellikler -zeka, eğitimsel nitelikler veya cinsiyet ve etnisite- açısından değerlendirmeleri noktasında eleştirdiği gözlenir. Bu ve benzeri nedenler, çeşitli meslek gruplarında iş doyumunu ölçmeye yönelik girişimlerde kullanılacak ölçüm araçlarında, iş çevresinin ve çalışanların mesleki özelliklerine göre düzenlemelere gidilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu durum, girdi ve çıktısı insan ağırlıklı olan eğitim kurumları için de geçerlidir. Başarılı bir güdülemenin birey-iş-örgüt ve çevre bütünlüğü sağlanarak gerçekleştirilebileceği düşüncesi, öğretmenlerin işlerinden memnun olmalarını sağlayacak güdüleme araçlarının belirlenmesinde de göz önünde bulundurulması gereken bir çerçeve oluşturmaktadır. Bu çerçevenin geliştirilmesinde güdüleme kuramları önemli rol oynamaktadır.

Genel olarak, çalışanların iş doyumunu belirlemek amacıyla çeşitli felsefi görüşler doğrultusunda, değişik güdüleme kuramları oluşturulmuştur.^{7,18} İnsanı temel alan bu bakış açılarının, klasik yaklaşım içinde 'gereksinim kuramları' ve 'değer kuramları' olarak iki genel başlık altında toplandığı görülür. Bireylerin gereksinimlerinden yola çıkarak oluşturulan iş doyumunu modelleri gereksinim kuramlarına dayanırken, bireyin işle ilgili duyguları ya da işin farklı boyutlarına karşı geliştirdiği duyuşsal tepkileri de değer kuramları kapsamında ele alınır. Gereksinim kuramlarını, sosyal bağlamı dikkate almadığı noktasında eleştiren modern yaklaşım kuramları ise, işin sosyal bağlamının bireyin tutum ve eylemlerinde etkili olduğu düşüncesinden hareketle geliştirilmiştir.¹⁹

Kuramlarda da görüleceği gibi, kişinin işinde mutlu ve huzurlu olması bazı etkenlerin varlığına bağlıdır. İş doyumunun 'kişisel, duygusal ve sosyal'^{20,21} nitelikleri olan bir kavram olması, onu etkileyen etkenler konusunda ipuçları vermektedir. Bir başka deyişle, bir işin potansiyel güdüleme araçları, işle ilgili çeşitli sonuçların işareti olarak kabul edilmektedir. Eğer bir iş, çalışanı yüksek oranda güdülüyorsa, bu durum çalışanın işine karşı güdülenme düzeyinin yüksek, yapılan işin kaliteli, işten ayrılmanın daha az olduğunun da işareti olmaktadır. Bir işin güdüleme potansiyelinin düşük olması durumunda ise, bunların tersi düşünülebilir.⁷ Bu sonuçlar mesleğini eğitim kurumlarında yapan öğretmenler için de gözlenen sonuçlardır.

Eğitim yönetiminde öğretmenin güdülenmesi sorunu önemlidir. Social Sciences Citation Index'te yer alan dergilerde iş doyumunu konusunda 1999-2008 tarihleri arasında toplam 7776 makale yayınlanmış olup, bunlardan 1820'sinin öğretmenlerin iş doyumunu konu alan makaleler olduğu görülür.²² SSCI'de, genel toplam içinde, öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili makalelerin %18'lik bir dilimi oluşturması, konunun araştırmacıların çok fazla dikkatini çeken bir konu olmadığını göstermesi bakımından dikkate değer. Oysa bir ülkede eğitim oranı kalkınmanın en önemli ölçütlerinden biridir. Dolayısıyla ülkenin gelişiminde gerekli nitelik ve niceliğe sahip bireylerin yetiştirilmesi, öğretmenlere bu fırsatı verecek ortamların hazırlanması ile olasıdır. Bir başka deyişle, ülkenin gereksinimi olan insan gücünün istenen kaliteye ulaşabilmesi için öğretmenlere işlerinde mutlu ve huzurlu çalışabileceği ortamlar yaratılmalıdır. Nitekim öğretmenlerin iş doyumunun araştırıldığı çalışmalardan elde edilen veriler ve bu çalışmaların sıklığı,²³⁻²⁸ öğretmenler için hizmet kalitesinin yükseltilmesi, daha etkili ve verimli çalışma ortamları yaratılmasının gerekliliğine dikkat çekmektedir.² Bu amaçla yapılan çalışma, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenlerin neler olduğunu ve bunların etki düzeylerini ortaya koyabilmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma klasik yaklaşımlardan kısmen 'Herzberg'in Güdüleyici Koruyucu Kuramı'na ve bütünüyle modern kuramlara dayanmaktadır. Maslow'un geçmiş çalışmalarını temel alan Herzberg'in 'çift faktör kuramı' kişilerin kendi içlerinde taşıdıkları enerji kaynaklarına yönelmek yerine, kişileri olumlu veya olumsuz olarak etkileyen çalışma koşullarının neler olabileceği üzerinde durur. Başka bir deyişle, bu kuramda iş doyumunu etkileyen, içsel (başarma, tanınma, otonomi) ve dışsal

(para, güvenlik, fiziksel çalışma koşulları) etkenlere dikkat çekilir. Buna göre, iş doyumunu yalnız içsel etkenlerin (başarma, tanınma, otonomi) doyuma ulaşmaması ile sağlanabilir. Dışsal etkenler (para, güvenlik, fiziksel çalışma koşulları) ise, bulunmamaları halinde doyumsuzluğa yol açarken, varlıkları iş doyumunun sağlanması için yeterli değildir.²⁹ Bunlardan içselin önemli olduğunun söylenmesi doğru olup dışsalın bulunmaması halinde eksiklik olacağı düşüncesinin yanlış olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle modern kuram temel alınmış olup bu kurama paralel olarak iş doyumunda bireyin bireysel etkenleri ile sosyal çevresinin (kurumsal) birlikte rol oynayan etkenler olduğu kabul edilmiş ve araştırma bu görüşten hareketle yürütülmüştür.

İş doyumunu etkilediği düşünülen bireysel etkenler yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, çalışma süresi ve çalışma biçimi; kurumsal etkenler kurumun işleyiş ve politikaları, ücret, kurumda yükselme olanakları olarak alınmıştır.

GEREÇ ve YÖNTEM

Sivas merkez ilçede bulunan resmi liseler evrenimizi oluşturmaktadır. Buna göre, 25 lisede toplam 1036 öğretmen görev yapmaktadır. Liseler fen lisesi ve anadolu liseleri (1), düz liseler (2) ve meslek liseleri (3) olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Bu ayrım, farklı gruptaki okullarda görev yapan öğretmenlerin örnekleme girme şansını sağlamak için yapılmıştır. Fen ve anadolu liselerinde görevlendirilen öğretmenler, bu okullar için merkezi sınavla seçilen ve atanan öğretmenlerdir. Düz liseler ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenler ise açıktan atanan ve bu okullarda görev yapabilmek için herhangi özel bir sınava tabi tutulmayan öğretmenlerdir. Bu liseler merkezde yer alan resmi liseler olarak evreni oluşturmuş, özel liseler araştırmaya dahil edilmemiştir. Örneklem olarak da her grup okulların %50'si alınmış, ancak 482 öğretmen uygulamaya alınabilmiştir (Tablo 1). Bunun en önemli nedeni, örnekleme giren öğretmenlerin bir kısmının uygulama tarihleri arasında izinli ya da raporlu olmalarıdır.

Uygulama Cumhuriyet Üniversitesi Fen- Edebiyat Fakültesi son sınıf lisans öğrencilerinden oluşturulan bir ekip tarafından Mayıs 2007'de yapılmıştır. Araştırmada bireysel ve kurumsal etkenlerle ilgili bir anket ile iş doyumunu ölçeceği kullanılmıştır.

Anket Formu: Anket formu öğretmenlerin

Tablo 1. Örneklem tablosu

Evren	Örneklem	
	Planlan.	Gerçekl.
I. Grup (Anadolu-Fen Liseleri)		
Selçuk AL	45	45
Anadolu İHL	54	-
Fen Lisesi	24	16
Necati Erşen AÖL	29	8
Cumhuriyet AL	36	-
Sivas AL	18	-
Halis Güle AL	6	-
Toplam	212	69
II. Grup (Düz Liseler)		
Kongre Lisesi	76	76
Halil Rıfat Paşa L	106	87
Atatürk Lisesi	31	22
Hacı Mehmet Sabancı L	39	8
Sivas Lisesi	103	9
Yenişehir Lisesi	38	15
Milli Piyango Lisesi	35	-
Dört Eylül Lisesi	15	-
Gazi Lisesi	42	-
Toplam	485	305
III. Grup (Meslek Liseleri)		
Anadolu Teknik L	92	52
Kız Meslek L	67	32
Atatürk Anadolu Teknik L	64	-
Anadolu Meslek Lisesi	11	-
Ticaret Meslek Lisesi	43	12
Abdulsamet Bal. İHL	20	-
Muzaffer Sarısözen AGSL	12	12
Spor Lisesi	4	-
Atatürk Sağlık ML	26	-
Toplam	339	108
Genel Toplam	1036	482

bireysel ve kurumsal özelliklerine yönelik 9 sorudan oluşmaktadır.

İş Doyumu Ölçeği (İDÖ): Herhangi bir işte çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne kadar mutlu olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir.³⁰ Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için faktör analizi tekniği kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin maddeleri iki faktöre ayrılmıştır. Maddelerin özellikleri dikkate alınarak faktör I'e 'niteliklere uygunluk', faktör II'ye 'gelişme isteği' adları verilmiştir. İki faktörün açıkladığı toplam varyans %48.6'dır. Ölçeğin güvenilirliği, iç tutarlılık katsayısı hesapla-

arak belirlenmiş olup ölçeğin tümü için Cronbach α katsayısı 0.90 olarak bulunmuştur. İç tutarlılık katsayısı faktör I için 0.91, faktör II için 0.75'tir. Ölçekte 20 madde bulunmaktadır: 1,2,3,4,5,6,7,8,12,13,15,16,17,18,20. maddeler olumlu maddeler olup 'her zaman: 5, ara sıra: 3, nadiren: 2, hiçbir zaman: 1' şeklinde puanlanmaktadır. 4,9,10,11,14,19. maddeler olumsuz maddelerdir ve tersten 'her zaman: 1, sık sık: 2, ara sıra: 3, nadiren: 4, hiçbir zaman: 5' olarak puanlanır. Alınan yüksek puanlar bireyin iş doyumunun yüksek olduğu kabul edilir.

Anket formu ve iş doyum ölçeği birbiri ardına okul idaresinin izin verdiği saatlerde okullara gidilerek yapılmıştır.

Analizler iki bölümden oluşmaktadır: Birinci bölüm, araştırmaya katılan öğretmenlerin işlerinden ne kadar doyum sağladıklarını göstermek amacıyla kullanılan ölçekte yer alan ifadeler verilen yanıtların incelenerek, öğretmenlerin genel doyum düzeylerinin belirlenmesi ve doyum düzeylerini etkileyen etkenlerin etki düzeylerini saptamak amacıyla düzenlenmiştir. İkinci bölüm ise, öğretmenlerin genel doyum puanının çeşitli özelliklerine göre farklılıklarının incelendiği bölümdür. Bu bölümde, iki kategorili değişkenler için z testi, ikiden fazla kategoriye sahip değişkenler için tek yönlü ANOVA analizi kullanılmıştır. Analizler %95 güvenilirlik düzeyinde gerçekleştirilmiş olup, analizler için SPSS ver. 13.0 paket programı kullanılmıştır.

BULGULAR

Örnekleme oluşturan öğretmenlerin %32'si kadın, %68'i erkektir. Bunların %92'si 26-50 yaşları arasında, %6'sı 51 yaşından büyük ve %2'si de 25 yaşından küçüktür. %84'ü evlidir. Öğretmenlerin %91'i yüksek okul mezunu iken, %7'si yüksek lisans ve %3'ü doktora yapmıştır. %33'ü 6-10, %30'u 15, %26'sı 11-15, %9'u 1-5 yıl arasında ve %1'i de henüz bir yıllık öğretmendir. %84'ü 1001-1251 TL ve daha yukarı %17'si ise 751-1000 TL arasında maaş almaktadır. Bunların %98'i kadrolu, %1'i ücretlidir. %66'sı meslekte yükselme olanağı olduğunu, %32'si olmadığını belirtmiştir. Öğretmenlerin %57'si işinden memnun olduğunu, %35'i ise açıkça memnun olmadığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İDÖ'ye verdikleri yanıtlar incelendiğinde (Tablo 2), tüm ifadelerin puanlarının ortalamasına (3.55) göre

Tablo 2. İş Doyumu Ölçeğindeki ifadelerle verilen yanıtlar

Maddeler	Ort. $\pm$ SS
2. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?	4.61 $\pm$ 0.84
7. İşinizle ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?	4.41 $\pm$ 0.87
8. İşyerinizde aldığınız eğitime uygun iş yapıyor musunuz?	4.24 $\pm$ 1.11
15. İşinizim yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	4.12 $\pm$ 1.07
6. İşinize hevesli gelir misiniz?	4.09 $\pm$ 1.07
17. Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?	4.07 $\pm$ 0.98
20. Meslek bilgilerinizi arttırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?	4.01 $\pm$ 0.99
18. İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	3.98 $\pm$ 1.15
16. Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?	3.92 $\pm$ 1.01
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?	3.88 $\pm$ 1.29
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleği ister misiniz?	3.71 $\pm$ 1.47
12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınız zaman onlara işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?	3.39 $\pm$ 1.14
13. Mesleki bilgilerinizi arttırmak için seminerlere kongrelere katılır mısınız?	3.38 $\pm$ 1.09
5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?	3.29 $\pm$ 1.38
14. İş yerinizde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?	3.16 $\pm$ 1.15
9. İş günü sonunda kendini yorgun ve bıkkın hisseder misin?	2.81 $\pm$ 1.08
4. Keşke başka bir iş yapsaydım dediğiniz oluyor mu?	2.72 $\pm$ 1.29
19. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oluyor mu?	2.60 $\pm$ 1.36
10. Fırsat bulursanız başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?	2.43 $\pm$ 1.39
11. Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?	2.21 $\pm$ 1.24
Toplam	3.55 $\pm$ 1.15

orta düzeyde işlerinden doyum sağladıkları görülmektedir.

Ölçekte yer alan anlatımlardan en yüksek puanı alanlar incelendiğinde, öğretmenlerin yaptıkları işi her zaman için önemli ve anlamlı buldukları (4.61) ortaya çıkmaktadır. Buna ek olarak öğretmenlerin sıklıkla işleriyle ilgili yeni şeyler öğrenmeye çalıştığı (4.41), aldıkları eğitime uygun iş yaptıklarını düşündüğü (4.24), işlerinin yeteneklerine uygun olduğunu düşündüğü (4.12), işlerine hevesli geldiklerini (4.09), mesleklerini yürütürken karşılaştıkları engellerle mücadele ettiklerini (4.07) ve mesleksel bilgilerinizi arttırmaya yönelik girişimlerde bulunduklarını (4.01) belirttikleri ortaya çıkmaktadır. Ölçekte yer alan anla-

tımlar içinde en düşük puanı alanlar incelendiğinde, öğretmenlerin fırsat bulsalar dahi işlerini değiştirmeyi (2.43) ve erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünmediklerini (2.21) belirttikleri ortaya çıkmaktadır. Bunları sırasıyla, öğretmenlerin iş günü sonunda kendilerini yorgun hissetmedikleri (2.81), keşke başka bir iş yapsaydım demedikleri (2.72), mesleklerini değiştirmeyi düşünmedikleri (2.60) anlatımları izlemektedir.

Öğretmenlerin genel doyum puanının çeşitli özelliklerine göre farklılıkları iki kategorili değişkenlerde z testi ile, ikiden çok kategoriye sahip değişkenlerde ise tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre (Tablo 3)

Tablo 3. İş Doyumu Ölçeği puanlarının çeşitli özelliklere göre karşılaştırılması

Özellikler	Ort.±SD	z/F	p
Cinsiyet		0.53	0.60
Kadın	3.78±0.58		
Erkek	3.75±0.58		
Yaş		0.84	0.47
<25	3.88±0.60		
26-35	3.72±0.61		
36-50	3.79±0.54		
51<	3.84±0.65		
Medeni durum		0.56	0.64
Evli	3.77±0.57		
Bekar	3.69±0.62		
Nişanlı	3.90±0.55		
Eşinden ayrı/dul	3.77±0.69		
Eğitim düzeyi		2.33	0.07
Yüksekokul	3.75±0.58		
Yüksek lisans	3.99±0.55		
Doktora	3.85±0.42		
Başka	3.43±0.98		
Çalışma süresi		2.64	0.03
1 yıldan az	4.11±0.36		
1-5 yıl arası	3.73±0.67		
6-10 yıl arası	3.71±0.60		
11-15 yıl arası	3.69±0.53		
15 yıldan fazla	3.86±0.56		
Aylık gelir		2.21	0.09
750 TL'den az	4.01±0.88		
751-1000 TL	3.62±0.60		
1001-1250 TL	3.78±0.58		
1251 TL'den fazla	3.80±0.55		
Çalışma biçimi		-1.74	0.08
Kadrolu	3.76±0.58		
Sözleşmeli	4.09±0.65		
Meslekte yükselme		4.48	0.00
Var	3.84±0.56		
Yok	3.59±0.59		
Kurumun işleyişinden memnuniyet		30.15	0.00
Memnunum	3.92±0.53		
Memnun değilim	3.50±0.58		
Başka	3.80±0.51		

öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin sadece çalışma süreleri, meslekte yükselme olanağına sahip olma ve kurumun işleyişinden memnu-

niyet duyma durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre, çalışma süresi bir yıldan az olan öğretmenlerin çalışma süresi daha çok olanlara göre, mesleğinde yükselme olanağına sahip olduğunu belirtenlerin belirtmeyenlere göre, kurumun işleyişinden memnun olduğunu belirtenlerin belirtmeyenlere göre iş doyumu düzeylerinin anlamlı düzeyde ($p<0.05$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

TARTIŞMA

İDÖ'den elde edilen verilerin ortalaması öğretmenlerin işlerinden ortaya yakın düzeyde memnun olduklarını göstermektedir. Doyum düzeyinin beklenenin aksine daha yüksek çıkmasının nedeni, öğretmenlerin bürokratik çekincelerle iyimser yanıtlar vermeyi tercih etmelerine bağlanabilir. Nitekim öğretmenlerin çeşitli özelliklerine göre İDÖ'den aldıkları puanların farklılıklarına bakıldığında çalışma süresi hariç cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma biçimi olarak belirlenen bireysel etkenler; meslekte yükselme ve kurumun işleyişinden memnun olma hariç, diğer kurumsal etkenlerle öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. İş doyumu düzeyi sadece çalışma süreleri, meslekte yükselme olanağına sahip olma ve kurumun işleyişinden memnun olma durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Bu veriler doyum düzeyini bireysel ve kurumsal etkenlerin birlikte belirlediğini ortaya koymakta ve modern kuramları desteklemektedir.

Yurt içi ve yurt dışı çalışmalarda benzer sonuçların elde edildiği görülür. Örneğin, bir çalışmadan elde edilen veriler, rekabet avantajlarını sürdürmek için kurumların çalışanları ile ilişkilerini besleme ve büyütme gereksinmesi içinde olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanı ile bütünleşme ve birleşme sağlamayan kurumlar işten ayrılmalara engel olamayacağı gibi, aynı zamanda sadık bir iş gücü de geliştiremeyecektir.⁸ Çalışanlar işlerinden ne kadar memnunsal, o kadar az işten ayrılma, daha çok organizasyonel (beklenen) davranışları sergileme ve genel olarak yaşamlarından daha memnun olma eğilimi göstermektedir.³¹⁻³⁴ Bir başka çalışma, akademik yeterlilik, kariyer olanağı, çalışma ortamı ve kültür gibi değişkenlerin öğretmenlerde iş doyumunu sağlayan önemli değişkenler arasında olduğunu göstermektedir.³⁵

Balcı'nın da³⁶ belirttiği gibi, öğretmenlerin iş doyumunu hangi etkenlerin belirlediğini saptamaya yönelik çalışmalardan elde edilen sonuçlar, 'onların yalnız maddi güdüleyicilerle güdülenmediklerini, öğretmenleri güdülemede paranın en iyi ve tek yöntem olmadığını' göstermiştir. Çünkü öğretmenler, öğretme işinin içsel doyuruculuğundan, öğrenci başarısından ve insana hizmet güdüsünden daha çok etkilenmektedir. Anlamli ve zevk verici bir işte çalışma, başarının görülmesi, başarı duygusundan zevk alma, sorumluluk üstlenme, gelişme ve yükselme olanakları bulma gibi etkenleri, işin yapılması sırasında ortaya çıkan başarıyı ödüllendirici (motivasyon) etkenler olarak gören Herzberg'in de, güdüleyici etkenleri insanların yaşamında elde etmek istedikleri amaçlarla bir tuttuğu görülür.¹⁰

Öğretmenlik mesleği açısından düşünüldüğünde iş doyumsuzluğuna yol açan fiziksel, sosyal ve kişisel niteliklere bağlı birçok etken sıralanabilir. Yapılan çalışmalarda gözlenen, yukarıda sayılan her etkenin kendi başına doyumsuzluğa yol açmada belirleyici olmadığı, bu etkenlerin birbirini etkileyerek geliştiği şeklindedir. Başka bir deyişle, bireysel etkenler kadar kurumsal etkenler de iş doyumunun sağlanması ya da sağlanamamasında aynı düzeyde sorumluluğa sahip etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Konuya ilişkin incelemelerde görülen, toplumun gelişmişlik düzeyine, mesleğin niteliğine, kurumun işleyişine ve çalışanların kişilik özelliklerine göre bu etkenlerin önem sırasının değiştiğidir.

İş yerinde iki tür (hiyjen ve içsel) etkenden içsel etkenlerin iş göreni güdüleyerek, hiyjen etkeninin ise doyumsuzluğu ortadan kaldırarak çalışanın güdülenmesine katkı sağladığını belirten Herzberg de, bu iki etkeni birbirinden ayıramamış, 'hiyjen etkenler en azından kabul edilebilir bir düzeyde olmalıdır ki, güdüleyici etkenlerin olumlu etkileri ortaya çıkabilsin' demiştir. Örnek olarak da, çalışma koşulları kötü iken bireye özerklik ve sorumluluk verilmesinin güdülemeyi sınırlayacağından söz etmiştir.²⁹

SONUÇ

İş doyumunu etkileyen etkenleri belirleyebilmek amacıyla, Sivas merkez ilçede yer alan liselerde gerçekleştirilen bu çalışmadan elde edilen veriler öğretmenlerin işlerinden doyum sağlamasında rol oynayan etkenlerin hem bireysel, hem de kurumsal etkenler olduğunu ortaya koymaktadır. İDÖ'den elde edilen ortalama puan, öğretmenlerin gerek bireysel, gerekse kurumsal koşullar açısından orta düzeye yakın oranda işinden doyum sağladığını; doyum düzeylerinin ise sadece çalışma süreleri, meslekte yükselme olanağına sahip olma ve kurumun işleyişinden memnun olma durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, öğretmenlerin mesleklerini istekle ve zevkle yapmalarında kendilerini neyin güdülediği ya da güdülemediği konusunda önemli ipuçları vermektedir. Öğretmenler daha iyi kurumsal koşullarda çalışmak ve başarılarının kariyer olanağı tanınarak ödüllendirilmesini istemektedir. Çalışma süresi bir yıldan az olan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin anlamlı farklılık göstermesinin nedeni ise, bu öğretmenlerin mesleki kariyerlerinin henüz başında olmaları, bireysel ve kurumsal beklentiler açısından daha iyimser bir tutum içinde olmaları ile açıklanabilir.

Sonuç olarak, geleceğin nitelikli insan gücü ancak mesleki doyuma ulaşabilmiş nitelikli öğretmenlerle sağlanabilir. Araştırmadan elde edilen veriler, öğretmenlerin kendilerini bireysel ve kurumsal koşullar açısından tatmin edici koşullarda çalışmadıklarını göstermektedir. Ülkemizde her yıl on-on beş bin öğretmen atamasının yapılması,³⁷ en çok istihdamı gerçekleştiren alan olarak, eğitim kurumlarına gerekli ilgi ve desteğin öğretmenlerin istek ve beklentileri göz önünde tutularak verilmesini gerektirmektedir. Bu zorunluluklar, evrenselliğe ve bilimselliğe giden yolda özgün ve yapıcı gelişmeleri sağlayabilmenin ve dışa bağımlılığı azaltabilmenin temel gerekçelerini de oluşturmaktadır.

KAYNAKLAR

1. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Measuring job satisfaction in surveys. Comparative Analytical Report, 2007, www.eurofound.europa.eu
2. Sharma J, McKelvey J, Hardy R, Epstein MHM, Lomax RG, Hruby PJ. Job satisfaction of child welfare workers in an urban setting: status and predictors. *J Child Fam Stud* 1997; 6:209-219.
3. Locke EA. The nature and consequences of job satisfaction. MD Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally, 1976, p.1319-1328.

4. Landy FT. An opponent process of job satisfaction. *J Appl Psychol* 1978; 63:65-533.
5. Bakan İ, Büyükbeşe T. Örgütsel iletişim ve iş tatmini unsuru arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi* 2004; 7:1-30.
6. Muchinsky PM. *Psychology Applied to Work*. Belmont, CA, Wadsworth, 2000.
7. Friday SS, Friday E. Racioethnic perceptions of job characteristics and job satisfaction. *J Manage Develop* 2003; 22:426-442.
8. Lund DB. Organizational culture and job satisfaction. *J Business Indust Market* 2003; 18:219-236.
9. Graham W, Messner EP. Principals and satisfaction. *Int Educ Manage* 1998; 12:196-202.
10. Tietjen MA, Myers RM. Motivation and job satisfaction. *Manage Dec* 1998; 36:226-231.
11. Fairbrother K, Warn J. Workplace dimension, stress and job satisfaction. *J Manag Psychol* 2002; 18:8-21.
12. Uppal S. Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *Int J Manpower* 2005; 26:336-349.
13. Goris JS. Effects of satisfaction with communication on the relationship between individual-job congruence and job performance/satisfaction. *J Manage Develop* 2006; 26:737-752.
14. Tessem B, Maurer F. Job satisfaction and motivation in large agile team. *Agile Processes in Software Engineering and Extreme Programming: 8th International Conference, XD, Como Italy, 2007, p.54-61*.
15. Rossberg JI, Eiring Q, Friis S. Work environment and job satisfaction. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 2004; 39:576-580.
16. Freeman R. Job satisfaction as an economic variable. *Am Econ Rev* 1978; 68:135-141.
17. Jakson M. Personality traits and occupational attainment. *Eur Soc Rev* 2006; 22:187-199.
18. Aydın M. *Eğitim Yönetimi*. Ankara, İM Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık, 1986.
19. Yüksel Ö. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara, Gazi Kitabevi, 2003.
20. Örucü E, Yumuşak S, Bozkır Y. Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi* 2006; 13:41-51.
21. Şahin MÇ. Farklı statüde çalışan sağlık idarecilerinin iş doyum düzeylerine göre bir inceleme. I. Ulusal Sağlık İdaresi Kongresi Kitabı, 20-21 Mayıs, Ankara, 2000.
22. The University of Michigan Library Social Sciences Citation Index
www.lib.umich.edu/govdocs/ssci.html
23. Bartlett S. The development of teacher appraisal: a recent history. *Br J Stud* 2000; 48:24-37.
24. Lee R, Wilbur ER. Age, education, job tenure, salary, job characteristics and job satisfaction: a multi-variate analysis. *Human Relat* 1985; 38:781-791.
25. Rahman AS. Attitudes of Malaysian teacher toward a performance-appraisal system. *J Appl Soc Psychol* 2006; 36:3031-3042.
26. Ferraiolo K, Hess F, Maranto R, Milliman S. Teachers' attitudes and the success of school choice. *Policy Stud J* 2004; 32:209-224.
27. Ünal S. Eğitim yöneticilerinin okulda eğitim ve öğretimin niteliğini geliştirecek şekilde eğitilmeleri. *Eğitimde Arayışlar I. Sempozyumu Bildiri Metinleri, Kültür Koleji Yayın No.1, İstanbul, 1991*.
28. Beycioğlu K. Z kuramı ve okul yönetimine uygulanabilirliği açısından değerlendirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 2007; 15:63-72.
29. Herzberg F. One more time: How do you motivate employees? Reprint from *Harvard Business Review*, Number 68108, 1968.
30. Kuzgun Y, Sevim AS, Hamamcı Z. Mesleki Doyum Ölçeği, PDR'de Kullanılan Ölçekler, Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Programlar Dizisi: 1, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2005, s.86.
31. Hackett RD, Guion RM. A reevaluation of the absenteeism-job satisfaction relationship. *Organ Behav Hum Decis Process* 1985; 53:340-381.
32. Carsten JM, Spector PE. Unemployment, job satisfaction, and employment turnover: a meta-analytic test of Muchinsky Model. *J Appl Psychol* 1987; 72:374-381.
33. Organ DW, Konovsky M. Cognitive versus effective determinants of organizational citizenship behavior. *J Appl Psychol* 1989; 74:157-164.
34. Judge NtA, Watanabe S. Another look at the satisfaction-life satisfaction relationship. *J Appl Psychol* 1993; 78:939-948.
35. Tasnim S. Job satisfaction among female teachers: a study on primary schools in Bangladesh. <https://bora.uib.no/handle/1956/1474>, 2006, 31.03.2008.
36. Balcı E. Yönetimde güdüleme, ödüller ve Türk eğitim sistemindeki durum. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 1989; 4:127-135.
37. Akpınar N. Bireysel ve kurumsal bildiriler. 4. Demokratik Eğitim Kurultayı, Ankara, Eğitim-Sen Yayınları, 2005, 1:343-346.