



Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Dikili Örneği*

Examination Of Theses On The Use Of Educational Technologies In Social Sciences Teaching: Dikili Sample

ÖZET

Bu çalışmadaki öncelikli amaç, çeşitli demografik faktörlere bağlı olarak, eğitimcilerin okul ortamında yaşadıkları memnuniyet düzeylerinde anlamlı bir değişiklik olup olmadığını tespit etmektir. Bu çalışma, öğretmenlerin yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve bu alandaki deneyim yıllarına göre iş doyumları düzeylerinde kayda değer farklılıkları ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu araştırmayı gerçekleştirmek için nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket yaklaşımı kullanılmıştır. Anket, İzmir ili Dikili ilçesinde bulunan resmi ilköğretim okullarında görev yapan 115 sınıf öğretmeni örneğine uygulanmıştır. Araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu ile birlikte veri toplama aracı olarak Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin 20 soruluk kısa formu kullanılmıştır. Veri toplama sürecinin ardından bilgiler SPSS 26 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara dayanarak, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin yaşlarına ve mesleki deneyimlerine göre dikkate değer farklılıkların olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bu çıkarımlar sonucunda farklı sosyoekonomik ve kültürel geçmişlere sahip kurumların örneklem olarak seçilerek karşılaştırılabilir araştırmaların yapılması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Bilgiler, Teknoloji, Bilişim, Sanal.

ABSTRACT

The primary purpose of this study is to determine whether there is a significant difference in the level of satisfaction educators experience in the classroom depending on various demographic factors. This study aims to reveal significant differences in teachers' job satisfaction levels according to their age, gender, marital status and years of experience in the field. In order to carry out this research, a survey approach, which is one of the quantitative research methods, was used. The questionnaire was applied to a sample of 115 classroom teachers working in public primary schools in Dikili district of Izmir province. Along with the personal information form created by the researcher, the 20-question short form of the Minnesota Job Satisfaction Scale was used as a data collection tool. After the data collection process, the data were analyzed using SPSS 26 statistical program. Based on the findings obtained from the study, it was concluded that there were significant differences according to the age and professional experience of the classroom teachers participating in the study. However, no significant differences were observed according to gender and marital status variables. As a result of these conclusions, it can be recommended to conduct comparable studies by selecting institutions with different socioeconomic and cultural backgrounds as a sample.

Keywords: Social Studies, Technology, Informatics, Virtual

GİRİŞ

İş, bireylerin ekonomik olarak yaşam standartlarının karşılanması amacıyla maddi bir bedel olarak ortaya koydukları hizmetlerin bütünüdür. Her insanın kişisel özelliklerindeki farklılıkların sonucu olarak ilgi alanları ve yeteneklerinde de farklılıklar oluşmaktadır. İnsanların geçimlerini sağlamak amacıyla yapacakları meslek seçiminde de bu farklılıkların etkisi bulunmaktadır. Kişisel ilgi ve yetenekleri doğrultusunda meslek seçiminde bulunan bireyler, yaşamlarını bu işle meşgul olarak devam ettirirler. (Demirel, 2006).

İş yaşamında bazı kişiler iş veren bazı kişilerde iş gören pozisyonundadır. Bu iki farklı grupta bulunan kişilerin beklentileri de birbirinden farklılaşmaktadır. İşveren pozisyonunda bulunan kişiler genellikle düşük gider kalemleri ile daha yüksek verim elde etmeyi amaçlarken, çalışan pozisyonundaki kişiler ise gösterdikleri emeğin karşılığında yeterli ücret almayı beklerler. İşveren çalışanların beklentilerine kayıtsız kalmayarak iş verimini artırabilir. Çalışan pozisyonunda kişilerin yaptıkları işe karşılık beklentileri karşılanmadığında yaptıkları işe karşı olumsuz bir tutum oluştururlar. Bu bağlamda oluşabilecek bu olumsuz tutum iş verimini de olumsuz etkileyerek, verimliliği azaltmaktadır (Gergin, 2006).

* Bu makale "Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi" adlı tezsiz yüksek lisans proje çalışmasından hazırlanmıştır.

¹ Sınıf Öğretmeni, MEB, Deliktaş Şehit Cengiz Topel İlkokulu, İzmir, Türkiye

Sevil Düvenci¹

How to Cite This Article

Düvenci, S. (2023). "Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Dikili Örneği", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 9(71): 3605-3611. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/smryj.70176>

Arrival: 20 April 2023
Published: 31 May 2023

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



Genel manada işin tanımına bakıldığında insanın günlük hayatını etkileyen, toplum içerisinde saygınlık kazandıran, şartlara göre değişkenlik gösteren ve insana maddi özgürlük imkânı tanıyan uğraşlardır. İnsanın hayatının büyük bir kısmını çalışarak geçirdiği düşünülürse işe karşı ortaya koyduğu tutum ve duyduğu memnuniyetin hayat kalitesine çok büyük etki edeceği görülmektedir (Çalışır, 2012).

Toplumların gelişmesinde, ilerlemesinde iş doyum seviyesi yüksek, çalıştığı işten memnun meslek elemanlarının varlığı oldukça önemlidir. Hayat içerisinde birçok farklı doyum alanları bulunmaktadır. Bu doyum alanlarının arasında en önemli denilebileceklerden bir tanesi, çalışmak karşılığında elde edilen doyumdur. Kişi ile hayatı arasındaki en güçlü bağ yaptığı işidir (Yeşilyaprak, 2008).

İşletmeler arası oluşan rekabetin en üst seviyeye çıktığı günümüz çalışma hayatı şartlarında nitelikli iş görenlere sahip olmak ve el edilen iş görenlerin motivasyonlarını yüksek tutmak işletmeler açısından çok önemli hale gelmiştir. İş görenlerin motivasyonlarını arttırabilmek için beklentilere karşılık verebilmek ve çalışma hayatından doyum sağlayabilmek gereklidir (Akgeyik, 2007). İşinden yüksek doyum sağlayan iş görenlerin işe ve çalışmaya karşı olumlu yönde duygular hissetmesi, örgüt ve grup faaliyetlerinde de yüksek motivasyona ulaşmasını sağlamaktadır. İş doyumunun önemini ortaya koyabilmek için bu kavramı bireysel, örgütsel ve yönetsel perspektifte incelemek daha doğru olacaktır (İnandı ve arkadaşları, 2013).

İnsanlar açısından iş tatmininin önemi incelendiğinde iş görenlerin hayatlarının önemli bir kısmının iş yerinde geçtiği gerçeği göz ardı edilmemelidir. Bireyin hayatının önemli bir bölümünü geçirdiği alanda beklentilerini karşılayabilmesi iş doyumunu etkileyen önemli etkenlerdendir. Buna göre iş görenin fiziksel ve psikolojik gereksinimlerine dikkat edildiği bir iş ortamı iş gören açısından son derece elzemdir. Gereksinimleri karşılanmış bir iş görenin aynı zamanda iş arkadaşlarından, çalışma şartlarından, elde ettiği maddi gelirden ve ilişkilerinden memnun olması hedeflenmelidir. Bu sayede işinden memnuniyet duyan ve doyum noktasına ulaşan iş görenlerle kişinin sahip olduğu yetenekler ortaya çıkabilir, bu yeteneklerden en üst seviyede faydalanılabilir. İş tatmini sağlayan bir iş görenin psikolojik olarak bir olgunluk seviyesine ulaşması da kolaylaşmaktadır (Eğriboyun, 2015).

İş doyumunun birçok farklı şekillerde incelendiği literatür araştırmasında görülmektedir. Bunlar genel olarak çalışmaktan elde edilen doyum, çalışmanın karşılığında elde edilen ücretten duyulan doyum, kendini güvene alma çabasına yönelik doyum, sosyal açıdan çalışma ortamındaki iletişimin kalitesi açısından doyum, yapılan işe yönelik gerçekleştirilen denetim faaliyetlerinden duyulan doyum, kişisel veya mesleki açıdan gelişme olanaklarından kaynaklı doyum olarak farklı şekillerde incelenmektedir. İş doyumsuzluğu ise mesai saatine geç kalma, işe gelmeme, sürekli yeni işe girme, yapılan işteki beklentileri karşılayamayacak düzeyde performansta düşüklük gibi sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda kişinin işinden memnuniyet duymaması iş yerini de olumlu ölçüde etkilerken, işinden memnuniyet duymamak insanın çalıştığı yerde olumsuz yönde etkiler oluşturabilir (Eğinli, 2009).

Her meslek grubunun sağladığı imkanlar ve çalışanlarını doyuma ulaştırma şekillerinde değişiklikler olabilir. Bu meslek gruplarının arasında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin araştırılması ayrı bir öneme sahiptir. Öğretmenler toplumun geleceğine yön verecek yeni nesilleri yetiştirirken, çok meşakkatli ve emek isteyen bir süreç yaşamaktadır. Sınıf öğretmenlerinin çalışmalarından hoşnut olmaması eğitim ortamını, çocukları ve iş arkadaşlarını da olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu durumda eğitim öğretim süreçlerindeki verimi önemli denilebilecek ölçüde azaltabilmektedir (Öztürk & Deniz, 2008).

Sınıf öğretmenleri zorunlu eğitimin ilk basamağındaki temel eğitime bağlı ilkokullarda görevli öğretmenlerdir. Bu eğitim seviyesindeki çocuklar üst kademelerdeki akademik başarılarına temel oluşturacak bilgi, beceri, tutum ve davranışları edinirler. Temel seviyede önemli bu kademede oluşabilecek bir aksaklık ya da olumsuz bir tutum, geri dönüşü mümkün olmayacak sorunlara yol açabilir. İllkokullardaki eğitim öğretim süreçlerinden yüksek verim elde edilmek isteniyorsa sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yüksek seviyede olması gerekmektedir. İş doyumuna ulaşamayan bir sınıf öğretmeni kendinden beklenen performansı gösteremeyip, işine odaklanma problemleri yaşayabilir. Bu bağlamda sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin tespitinde alan yazına katkı sağlamak bu araştırmanın temel amacıdır.

Bu araştırmada; sınıf öğretmenlerinin iş hayatlarında mesleki doyumunun yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem gibi değişkenlere göre ne derecede farklılık gösterdiğini, bu farklılıklar arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın problem cümlesi; “İllkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin görüşleri nelerdir?” şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın amacına ve problem cümlesine uygun olarak aşağıdaki alt problemlere cevap aranmaya çalışılacaktır.

1- İllkokulda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nedir?

2- İlkokulda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri:

- ✓ Cinsiyet
- ✓ Yaş
- ✓ Medeni durum
- ✓ Mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklar var mıdır?

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yükseltilmesi konusuyla, eğitimin politika yapıcılar ve program geliştiricileri ile her kademedeki eğitim yöneticilerin yakından ilgilenmeleri gerekmektedir. Çünkü öğretmenlerin mesleki yeterlikleri, iş doyum düzeyleri ve nitelikleri, eğitim öğretim süreçlerinde verimlilikle doğrudan ilgileri vardır. Hızla gelişen ve değişen dünyada eğitim öğretim süreçlerinin odak noktası olan öğretmenlerin yetiştirilme şekli ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalara önem verilmelidir (Acar, 2016).

Öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlamaları amacıyla, kendilerini kişisel ve mesleki açıdan geliştirmelerine uygun ortam hazırlayarak teşvik edilmeleri, eğitim kurumlarında öğretmen ve yöneticiler arasında iletişimin kuvvetlendirilerek birlikteliğin sağlanması gerekmektedir. Bununla birlikte eğitim ve öğretim ortamlarının öğretmen ve öğrencilerin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeylerini azaltacaktır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Sınıf öğretmenlerinin yaş, hizmet yılı, cinsiyet, medeni durum açısından incelenmesi, bu değişkenlerin iş doyum düzeyleri açısından anlamlı farklılaşma olup olmadığının araştırılması ilkokullardaki eğitimin gelişimi açısından önemli olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma, örgün eğitim içerisindeki resmî kurumlarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin tespit edilmesi açısından ve yeni yapılacak çalışmalara katkı sağlaması açısından önemlidir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden karşılaştırma türü tarama modeli kullanılmıştır. Karşılaştırma türü araştırma modelinde, en az iki değişkene yönelik oluşturulan gruplar arasında fark olup olmadığı karşılaştırma yapılarak tespit edilir (Karasar, 2015). Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni hal, mesleki kıdem gibi değişkenler açısından farklılaşma durumları sınırlanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında İzmir ili Dikili ilçesindeki 10 resmi ilkokulda görev yapan 129 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise “Sample Size Calculator” güç hesaplama yöntemi ile İzmir ili Dikili ilçesinde bulunan resmi ilkokullarda görev yapan 115 sınıf öğretmeninden oluşturmaktadır. Araştırmadaki katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Cinsiyet	Kadın	66	57,4
	Erkek	49	42,6
Yaş	25 ve altı	0	0
	26-30	4	3,5
	31-35	32	27,8
	36-40	37	32,2
	41-45	32	27,8
	46 ve Üzeri	10	8,7
Medeni Durum	Evli	97	84,3
	Bekar	18	15,7
Mesleki Kıdem	0-5 Yıl	2	1,7
	6-10 Yıl	26	22,6
	11-15 Yıl	30	26,1
	16-20 Yıl	39	33,9
	21 ve üzeri	18	15,7

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmakta olup, veri toplama aracının birinci bölümde yaş, cinsiyet gibi demografik bilgiler yer alırken ikinci bölümde Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) kullanılmıştır. İş doyumunu ile ilgili kuramsal yapı üzerinde alan yazın taraması yapıldıktan sonra Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)'nin 20 maddeden oluşan kısa formunun kullanılması tercih edilmiştir. Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu farklı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını belirleyebilmesi, soru sayısının az olmasından dolayı cevaplama süresinin kısa olması, analiz ve değerlendirme süreçlerinin çabuk olması ve farklı meslek gruplarında olduğu gibi öğretmenlere de birçok araştırmada uygulanmış olmasından dolayı Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formu 1967 yılında R.V. Dawis ve arkadaşları tarafından, ölçeğin uzun formunda yer alan içsel tatmin ve dışsal tatmin etkenlerinden oluşan tatmin durumları ile ilgili maddeleri birleştirilerek geliştirilmiştir. Baycan (1985) tarafın Türkçeye uyarlanıp geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek toplam 20 maddeden oluşmaktadır. 5'li likert tipi bir cevapları olan bir ölçektir. Bir ve beş arasında "iş doyumunu düşük" ile "iş doyumunu yüksek" şeklinde ölçekteki her madde sıralanmaktadır.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 26 istatistik programı kullanılmıştır. Minimum ve maksimum değerler, ortalamalar, standart sapmalar, medyan ve çeyrekler ile birlikte sayısal ve yüzde tanımlayıcı sonuçlar sağlandı. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için basıklık ve çarpıklık incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerleri ± 3 arasında ise veriler normal dağılmıştır. (Pituch & Stevens, 2012). Ölçek ve alt boyutlarının güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısına göre değerlendirilmiştir. Cronbach Alpha katsayısının 0,700'ün üzerinde olması ölçek ve alt boyutlarının güvenilir olduğunu göstermektedir (Coşkun ve diğerleri, 2010). İki bağımsız grubun karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında ise ANOVA testi kullanıldı. Analizlerde 0,05'in altındaki bir p değerini istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

BULGULAR

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının çeşitli değişkenlere göre farklılaşma durumu analiz edilmeden önce iş doyumları genel olarak incelenmiş olup Tablo 2 'de görülmektedir.

Tablo 2: Minnesota İş Tatmin Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Değişken	n	Min	Max	Ort.	SS	Medyan	ÇA	Basıklık	Çarpıklık	Cronbach Alpha
İçsel Tatmin	115	1	5	3,689	0,640	3,750	0,75	1,873	-0,684	0,863
Dışsal Tatmin	115	1	5	3,064	0,834	3,125	1,13	-0,006	-0,152	0,876
Genel Tatmin	115	1	5	3,439	0,66	3,500	0,85	0,999	-0,469	0,919

ÇA=Çeyrekler Açıklığı (Çeyrek1-Çeyrek3)

Minnesota İş Tatmin Ölçeğine ilişkin tanımlayıcı bulguları Tablo 2'de görülmektedir. Bu bulgulara göre İçsel Tatmin alt boyutunun ortalamasının $3,689 \pm 0,64$ olduğu, Dışsal Tatmin alt boyutunun ortalamasının $3,064 \pm 0,834$ olduğu ve Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin ortalamasının $3,439 \pm 0,66$ olduğu belirlenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerine göre değişkenlerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Cronbach Alpha katsayısına göre İçsel Tatmin (0,863), Dışsal Tatmin(0,876) alt boyutlarının ve Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin (0,919) güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analizi Bulguları

	Cinsiyet	N	Ort	SS	t	p
İçsel Tatmin	Kadın	66	3,772	0,58	1,623	0,107
	Erkek	49	3,578	0,70		
Dışsal Tatmin	Kadın	66	3,072	0,78	0,116	0,908
	Erkek	49	3,053	0,90		
Genel Tatmin	Kadın	66	3,492	0,62	0,984	0,327
	Erkek	49	3,368	0,72		

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin analiz bulguları Tablo 3'de sunulmuştur. Bu bulgulara göre Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. ($p > 0,05$).

Tablo 4: Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılık Analizi Bulguları

	Yaş	N	Ort	SS	F	p	Post Hoc Test
İçsel Tatmin	26-30 Yaş	4	3,708	0,73	2,610	0,039	2-3 P=0,024
	31-35 Yaş	32	3,984	0,45			
	36-40 Yaş	37	3,527	0,73			
	41-45 Yaş	32	3,601	0,60			
	46 ve Üzeri Yaş	10	3,625	0,67			
Dışsal Tatmin	26-30 Yaş	4	3,406	1,16	2,097	0,086	
	31-35 Yaş	32	3,382	0,78			
	36-40 Yaş	37	2,973	0,78			
	41-45 Yaş	32	2,867	0,85			
	46 ve Üzeri Yaş	10	2,875	0,76			
Genel Tatmin	26-30 Yaş	4	3,587	0,85	2,602	0,040	2-3 P=0,048
	31-35 Yaş	32	3,743	0,54			
	36-40 Yaş	37	3,305	0,71			
	41-45 Yaş	32	3,307	0,64			
	46 ve Üzeri Yaş	10	3,325	0,64			

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testine ilişkin analiz bulguları Tablo 4'te sunulmuştur. Bu bulgulara göre Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde İçsel Tatmin alt boyutunda ve Genel tatmin düzeyinde katılımcıların yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($p < 0,05$).

Araştırma bulgularına göre İçsel tatmin alt boyutunun ve Genel tatmin düzeylerinin hangi değişkenleri arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmek amacıyla Post Hoc Testi uygulanmıştır. İçsel tatmin alt boyutunda araştırmaya katılan öğretmenlerin 31-35 yaş ve 36-40 yaş arasındaki gruplarda anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir. 31-35 yaş aralığında bulunan katılımcıların içsel doyuma ulaşmaları, 36-40 yaş aralığında bulunan katılımcılara göre daha yüksek olduğu aritmetik ortalama sonuçlarından görülmektedir.

Genel tatmin düzeyinde hangi yaş grupları arasında anlamlı farklılığın olduğunu tespit etmek amacıyla Post Hoc Testi uygulanmıştır. Genel tatmin düzeyinde 31-35 yaş ve 36-40 yaş grupları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. 31-35 yaş grubundaki öğretmenlerin, 36-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre genel tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu aritmetik ortalamalarından anlaşılmaktadır.

Tablo 5: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Farklılık Analizi Bulguları

	Medeni Durum	N	Ort	SS	t	p
İçsel Tatmin	Evli	97	3,701	0,61	0,466	0,642
	Bekar	18	3,625	0,76		
Dışsal Tatmin	Evli	97	3,065	0,78	0,047	0,962
	Bekar	18	3,055	1,09		
Genel Tatmin	Evli	97	3,447	0,63	0,291	0,771
	Bekar	18	3,397	0,83		

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin analiz bulguları Tablo 5'te sunulmuştur. Bu bulgulara göre Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde katılımcıların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. ($p > 0,05$).

Tablo 6: Katılımcıların Mesleki Kıdemine Göre Farklılık Analizi Bulguları

	Mesleki Kıdem	N	Ort	SS	F	p	Post Hoc Test
İçsel Tatmin	0-5 Yıl	2	4,041	0,76	0,843	0,501	
	6-10 Yıl	26	3,734	0,67			
	11-15 Yıl	30	3,733	0,66			
	16-20 Yıl	39	3,717	0,54			
	21 ve Üzeri Yıl	18	3,453	0,73			
Dışsal Tatmin	0-5 Yıl	2	3,937	0,08	2,707	0,034	1-5 p=0,027 2-5 p=0,015 4-5 p=0,008
	6-10 Yıl	26	3,197	0,91			
	11-15 Yıl	30	2,991	0,78			
	16-20 Yıl	39	3,208	0,70			
	21 ve Üzeri Yıl	18	2,583	0,93			
Genel Tatmin	0-5 Yıl	2	4,000	0,49	1,733	0,148	
	6-10 Yıl	26	3,519	0,72			
	11-15 Yıl	30	3,436	0,66			
	16-20 Yıl	39	3,514	0,56			
	21 ve Üzeri Yıl	18	3,105	0,75			

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testine ilişkin analiz bulguları Tablo 6'da sunulmuştur. Bu bulgulara göre Dışsal Tatmin alt boyutunda katılımcıların mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Dışsal tatmin alt boyutunda mesleki kıdem sürelerine göre hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit etmek amacıyla Post Hoc Testi uygulanmıştır. Dışsal tatmin alt boyutunda 0-5 yıl ile 21 ve üzeri yıl, 6-10 yıl ile 21 ve üzeri yıl, 16-20 yıl ile 21 ve üzeri yıl grupları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların algılarına göre 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler, 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip olanlara göre, 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler, 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip olanlara göre, 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler, 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip olanlara göre daha fazla dışsal tatmin düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ

Sınıf öğretmenlerinin içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin altında değerlendirilen görüşleri, iş doyum düzeylerini belirleyebilmek üzere çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, mesleki kıdemleri, medeni durumları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Araştırmada cinsiyet faktörü öğretmenlerin ve iş doyum düzeyleri üzerinde etkili olmadığı istatistiksel olarak saptanmıştır. Dışsal tatmin ve içsel tatmin alt boyutlarında da cinsiyet faktörünün anlamlı bir farklılık oluşturmadığı istatistiksel verilerde görülmüştür. Alan yazın taraması sonucunda pek çok çalışmada iş doyum düzeyinin cinsiyete göre farklılaşmadığını ortaya koyan araştırmalara rastlanmaktadır. Ayan ve arkadaşları (2009), Avşaroğlu ve arkadaşları (2005) ve Taşdan ve Tiryaki (2008) araştırmalarında cinsiyet faktörünün iş tatmin düzeyinde etkili olmadığı yönünde sonuçları elde etmiş olması bu çalışmayı destekler niteliktedir. Toplumdaki her birey eğitim öğretim hayatının temelini oluşturan ilkokulda tanıdıkları ilk meslek sınıf öğretmenliği olmaktadır. Bundan dolayı sınıf öğretmenliğinin mesleki çalışma şartları, imkanları ve gereklilikleri toplumun her kesimi tarafından bilinmektedir. Bu yüzden bu mesleği tercih eden öğretmenlerin beklentilerinin şekillenmesi ve bunun sonucunda iş tatminine ulaşmasında cinsiyet faktörünün etkili olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre İş Doyum Ölçeğinde farklılık istatistiksel olarak belirlenmiştir. Bu bulgulara göre İçsel Tatmin alt boyutunda ve Genel Tatminde katılımcıların yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Analiz bulguları incelendiğinde İçsel Tatmin alt boyutunda ve Genel Tatminde 31-35 yaşındakilerin ortalamasının 36-40 yaşındakilerin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Gürbüz (2008) ise çalışmasında yaş faktörünün iş doyumuna ulaşmada etkili olmadığı sonucuna çalışmasında ulaşmıştır. Alan yazın incelendiğinde farklı sonuçlara rastlanmaktadır ancak kuramsal olarak değerlendirildiğinde, iş doyumunu yaşla birlikte artmaktadır (Schultz & Schultz, 1990). Öğretmenlerin yaşları ilerledikçe ekonomik, sosyal, manevi ve statü gibi iş doyumuna etki eden faktörlere ulaşmış olması, ilerleyen yaşlarda iş doyumlarının artmasına katkı sağladığı söylenebilir.

Medeni durum değişkenine göre okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunda bu araştırmada anlamlı bir fark bulunamamıştır. Literatürde medeni durumun iş doyumuna etkisine ilişkin olarak benzer şekilde anlamlı farkın olmadığı çalışmalar çok sayıda bulunmaktadır (Şahin ve Dursun, 2009; Gürgür, Kış ve Akçamete, 2012; Erdem ve Demirel, 2009).

Araştırmada, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin dışsal tatmin alt boyutu ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir fark gözlenmiştir. (Mete, 2006), iş doyumunu açısından ilkokullarda sınıf ve branş öğretmenleri arasında anlamlı seviyede bir farklılık olduğunu belirlemiştir. Araştırma sonucundan elde ettiği verilere göre, kıdem bu farkta önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle, 16 yıl veya daha fazla deneyime sahip öğretmenlerin daha fazla iş doyumunu sergilediği görülmüştür. Söz konusu araştırma bulgusu ile bu çalışma sonuçları benzer nitelik göstermektedir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre mesleğin ilk yıllarında ekonomik durum, başarı belgesi, takdir edilme gibi dışsal faktörler öğretmenlerin doyuma ulaşmasına daha çok etki ederken, kıdemi yılı yüksek olan öğretmenlerde bu dışsal faktörlerin mesleki doyuma ulaşmada etkisinin azaldığı söylenebilir.

ÖNERİLER

Yapılan araştırmalar sonucunda öğretmenlerin iş doyumlarını artırmak için belirli değişkenlerin dikkate alınması gerektiği önerilmiştir. İş tatminini artırmanın bir yolu, okul ortamını iyileştirmekten geçer. Bu, öğretmenlerin yararlanabileceği spor alanları, atölyeler, oyun alanları ve diğer tesisler gibi imkanların iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılarak yapılabilir. Ayrıca alanların müfredatın ihtiyaçlarına göre

yeniden yapılandırılması, sınıf araç ve gereçlerindeki eksikliklerin tamamlanması ve sınıf öğretmenlerine daha ferah bir ortam yaratılması zorunludur.

Daha kapsayıcı ve geniş sonuçlara ulaşmak için, sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin çeşitli ölçekler, evrenler ve örneklemeler üzerinde yapılan çalışmalardan elde edilen verileri paylaşmak değerlidir. Eğitim ve öğretimle ilgili tüm incelemelerin dikkate alınması ve ilgili kurum ve gruplar tarafından kullanılması tavsiye edilir.

Mesleki tatmin düzeyini artırmanın bir yolu, sınıftaki eğitimcilerin uzmanlıklarını ve yeteneklerini birbirleriyle paylaşabilecekleri olumlu bir atmosfer oluşturmaktır. Ayrıca, yeteneklerini sergilemelerine izin vererek ve onlara sorumluluklar vererek başarılabilir. Ek olarak, çabaları için adil bir tazminat sağlamak, motivasyonlarını ve iş tatminlerini artırmak için bir katalizör görevi görebilir..

Bu çalışma, İzmir ili Dikili ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacı ile yapıldığından, farklı sosyo-ekonomik ve kültürel düzeye sahip okulları örneklem olarak belirleyerek benzer çalışmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, F. (2016). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayınları.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (denizli ili örneği)*. Pamukkale Üniversitesi.
- Eğinli, A. (2009). *Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma*. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-53.
- Gergin, B. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Çorum İli Örneği)*. Gazi Üniversitesi.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Mete, C. (2006). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Özdayı, N. (1991). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması*. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 221-235.
- Öztürk, A. ve Deniz, M. (2008). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Yetenekleri İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. *İlköğretim Online*, 7(3), 578-599.
- Pituch, K. & Stevens, J. (2012). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. Routledge.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. (1990). *Psychology and industry today*. New York: Macmillan.
- Yeşilyaprak, B. (2008). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.