

Özet

Bu araştırmada 2012 ve 2018 yıllarında uygulanan İş Doyumu Ölçeğine göre, görev yerlerine ulaşmak için farklı uzaklıktaki okullara gidiş-geliş yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerindeki değişim yıllara bağlı olarak incelenmiş, iş doyumunu düzeyleri kıdem ve gidilen mesafe değişkenleri açısından ele alınmıştır. Araştırmada tarama modeli ve örneklem seçim yöntemi olarak küme örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini 2012-2013 / 2018-2019 eğitim-öğretim yıllarında Niğde ili merkez ilçe ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada J. Spector (1994) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Güvenilirlik alpha katsayısı $\alpha=.82$ olarak tespit edilmiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde, 2012 yılı verileri için öğretmenlerin gidiş-geliş yaptıkları mesafe açısından iş doyumunu puanları anlamlı farklılık arz etmektedir. Oluşan farkların 2018 yılına gelindiğinde ortadan kalktığı görülmektedir. Yıllara göre, iş doyumunu genel puanları arasında ise istatistiksel olarak fark bulunmamaktadır. Başka bir deyişle, altı yıl arayla tekrarlanan bu çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin değişmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş doyumunu, köy öğretmeni, öğretmen, iş, iş doyumuna etki eden faktörler

Abstract

In this study, according to the Job Satisfaction Scale applied in 2012 and 2018, the change in the levels of job satisfaction of the teachers, who are going to schools at different distances to reach their positions, has been examined depending on the years. In addition, job satisfaction levels are discussed in terms of seniority and distance traveled. Cluster sampling method was chosen as the survey model and sample selection method. The research universe consisted of the teachers

¹ AKEV Üniversitesi, Dr. Öğretim Üyesi, mseren3152@gmail.com

² Gazi Üniversite Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Öğrencisi, zeynelersinozcan@gmail.com

working in the primary schools in the central district of Niğde in the 2012-2013 / 2018-2019 academic years. The Job Satisfaction Scale developed by J. Spector (1994) was used in the study. The reliability coefficient of the study was found to be $\alpha=.82$. When the results are analyzed, for the data of 2012, there is a significant difference between the job satisfaction scores of the teachers in terms of the distance they make. These significant differences were disappeared in 2018. According to the years, there is no statistically significant difference between the general scores of job satisfaction. In other words, this study, repeated six years apart, concluded that job satisfaction levels of the teachers did not change.

Keywords: Job Satisfaction, village teacher, teacher, job, the effects on the job satisfaction

Giriş

Son iki yüzyıl içerisinde çalışma hayatı, sanayi devrimi ve buna bağlı teknolojik gelişmeler sonucu, gelişerek ve farklılaşarak büyümeye devam etmektedir. 1930'lu yıllarda Elton Mayo ile başlayan "insan makine değildir" anlayışı ve bu yöndeki araştırmalar göstermiştir ki bireyler, yaptıkları işle ilgili olarak düşüncelere ve duygulara sahiptirler.

Bireylerin yaptıkları işler sonucundaki beklentilerinin, ihtiyaç ve arzularının ne düzeyde karşılandığı önemli görünmektedir. Bu durumun algısal değerlendirilmesi ise iş doyumunu ifade edilmektedir. Dolayısıyla o işten memnun olmaları bireyler için gerekli bir durumdur. İş doyumunu, insan hayatında etkinliği gittikçe artan ve örgüt yaşamı ile özdeşleşen; bireylerin işlerinde karşılaştıkları durumlara, deneyimledikleri işsel yaşantılara, beklentilerinin karşılandığı ölçüde geliştirdiği duygudur. Çünkü iş artık, bireylerin sadece temel gereksinimlerini değil, her geçen gün bir üst seviye gereksinimlerini karşılamak üzere kullandığı bir araç olmaktadır. Modern zamanda ihtiyaçların her geçen gün bir ileri seviyeye taşındığı düşünülecek olursa, insanların da sürekli yeni ihtiyaçlar duyacağından bahsedilebilir. Dolayısıyla, bu ihtiyaçları doyumlamak amacıyla, sürekli bir arayış içinde olacağından da söz edilebilir. Bundan dolayı, bireylerin beklentileri ve elde ettikleri sonuçlar arasında sürekli bir değerlendirmede bulunması beklenebilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu, okul içi etkinliklerin etkililiğini arttırabilecek bir olgu olarak kabul edilebilir. Örgütün gelişimi, bireylerin örgüt içerisinde mutlu olma derecesi ile doğru orantılı olarak görülebilir. Başka bir deyişle bireylerin işlerinden, çalıştıkları kurumdan ve çalışma çevresinden memnun olması, daha verimli şekilde çalışmasına neden olabilir. Robbins ve Judge'a göre (2012: 70) iş doyumunu, verimlilik ve performans arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin artması ile, öğrencilerle geçirdikleri zamanın daha etkili ve verimli olması sağlanabilir.

İş Doyumu

Bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak için yaptıkları işlerin sonucunda beklentiler geliştirmeleri beklenir. Beklentilerin de tutumlar ve bireysel algılar ile ilgili olduğundan bahsedilebilir. İhtiyaçlar karşılanırken oluşan bu beklentilerinde, bireylerin işleri sayesinde algısal olarak tatmin olması veya olmaması durumu söz konusu olacaktır. İş doyumunu genel olarak gereksinim ve beklenti kuramları ile temellendirilir (Sun 2002: 14). Gereksinim kuramların en bilindik olanı Maslow'un bireylerin temel gereksinimlerini beş başlık altında topladığı kuramıdır. Ardından sayılabilecek olanlar ise Alderfer'in ERG kuramı ile Herzberg ve diğerlerinin Güdüleyici-Koruyucu kuramlarıdır. Beklenti kuramları ise Smith, Kendall ve Hulin'in 1969 yılında ortaya koyduğu Cornell Doyum Çalışmaları, Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Kuramı ile Porter ve Lawler'ın Beklenti Kuramları olarak sıralanabilir (Sun 2002: 24). Başka bir deyişle, bireyler ihtiyaçlarını karşılamak üzere giriştikleri işlerde sahip oldukları beklentileri karşılandığı sürece doyuma ulaşmaktadır.

İş doyumunu kavramı ele alındığında, bireysel ve çevresel özelliklere göre farklılık gösterebileceği söylenebilir. Bireysel faktörler yaş, kıdem, branş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu gibi değişkenler olarak sayılırken, çevresel faktörler olarak da maaş, terfi imkanları, denetim, çalışma arkadaşları, iletişim, çalışma koşulları dikkate alınmalıdır.

Bireyin içinde bulunduğu yaş döneminin, iş doyumunu üzerinde etkin rol oynayabileceği düşünülebilir. Yaşı ilerleyen bireyin, işine karşı daha gerçekçi beklentiler içerisine girmesi olağandır. Bunun bir sonucu olarak da, iş doyumunu düzeylerinde bir artış olması beklenen bir durumdur. Yaş ile iş doyumunu arasında olumlu ilişkiye işaret eden araştırmalar (Demirsoy 2009) olduğu gibi; bir farklılığın bulunmadığını söyleyen

araştırmalar da (Yıldırım 2007) mevcuttur. *Kıdem* değişkeni ise yaş ile benzer şekilde ilerlemektedir. Bireyler çalıştıkları meslekte veya işte kıdemleri ilerledikçe işlerine karşı daha gerçekçi yaklaşımlar içerisine girebilirler ve bunun doğal sonucu olarak iş doyumunu düzeylerinde bir iyileşme beklenebilir. Nitekim kıdem ile iş doyumunu arası olumlu ilişkiye rastlayan araştırmacılar olduğu gibi (Brush, Moch ve Pooyan 1987; akt. Demirsoy 2009), tersi sonuçlara ulaşmış araştırmacılar da bulunmaktadır (Taşdan ve Tiryaki 2008; Karadağ, Başaran ve Korkmaz 2009). Bazı meslekler için *cinsiyet* faktörünün işten doyum alma ile ilişkili olduğu söylenebilir. Örneğin, kadınlara atfedilen mesleklerde çalışan erkek iş görenlerin iş doyumlarının, o meslekteki kadınlara oranla daha düşük olması söz konusu olabilir.

İş doyumunu için bahsedilebilecek boyutlardan bir diğeri ise çevresel boyutlardır. cret faktörünün iş doyumunu ile ilişkisini düşük bulan çalışmalar mevcuttur (Spector 1997: 42). Ayrıca, ücretin bireylerin algısı açısından adaletli dağıtılmış olması da bireylerin iş doyumunu düzeylerini etkileyebilecek bir olgu olarak görülebilir. Ücretin yanında terfi imkanları da önemli çevresel faktörlerden sayılmaktadır. Bireylerin ihtiyaçlarının değişken olduğu düşünüldüğünde, her an beklentilerinin de st seviyeye çıkması olağandır. Bunun sonucunda bireylerde yükselme, terfi etme gibi beklentiler oluşması da mümkündür.

Bireylerin sosyalleşme süreci, kurum içerisinde de diğerleri ile iletişim halinde olmasına bağlıdır. İletişim, iş birliği, birbirine destek olma vb. sosyal durumlar çalışanların örgüt içerisinde birbirleri ile etkileşim halinde olmasını gerektirir. Bireylerin iş ortamlarında izole olması veya edilmesi, bazı sorunların ortaya çıkmasına neden olabilir. Benzer şekilde, örgütler içerisindeki iletişim kanallarındaki tıkanıklık, iletişim eksikliği veya güçlükleri gibi durumların, bireylerin birbirleri ile olan ilişkilerini etkileyeceği gibi, çalışanların iş doyumunu düzeylerine de etki edeceği beklenebilir.

İş doyumunu düzeyi ile performans, verimlilik, yaşam doyumunu vb. durumları arasında bir ilişki olması söz konusudur. Nitekim yapılan araştırmalar sonucu bu gibi durumlar ile iş doyumunu arasında olumlu bir etkiye rastlanmıştır (Robbins, Judge 2012: 71). Bireyler oldukça uzun bir süreyi çalışma ortamlarında geçirirler. İş doyumunu düzeylerinin, sadece iş ortamlarındaki durumlarını değil, diğer alanlardaki durumlarını da olumlu veya

olumsuz etkilemesi beklenebilir. Başka bir deyişle bireylerin iş doyumları örgüt yaşantılarını etkileyebileceği gibi yaşam doyumlarını da etkileyebilir.

İş doyumsuzluğu durumunda ise bazı olumsuz ve istenmeyen durumlar ile karşılaşılabilir. İş stresi ve tükenme, devamsızlık, iş gücü devri, saldırgan davranışlar bunlardan bazılarıdır. Kişisel farklılıklar ve çevresel etmenler yaşanabilecek stresin kaynağı olabilir. Örneğin, teftişe tabii olacak bir öğretmenin belgelerinin bazılarının eksik olması bir stres kaynağı olarak görülebilir. Bununla beraber, iş doyumsuzluğunun devamsızlık ve iş gücü devri gibi sonuçlara yol açması da olağandır. İş gücü devri ise bireylerin işten bir şekilde ayrılmaları olarak adlandırılabilir. İş doyumsuzluğunun neden olabileceği sonuçlar ise özet olarak, işgören devrinde yükselme, düşük sadakat, devamsızlık, çatışma ve stres, grevler, zarar verme davranışları, düşük sağlık düzeyleridir (Şimşek, Akgemci ve Çelik 2003: 137).

Çalışanların genelde evlerine yakın, araç gereç bakımından tam, temiz ve düzenli işyerlerinde çalışmak istediği görülmektedir (Erdoğan 1996: 244). Bahsedilen çevresel faktörler dikkate alındığında bireylerin işyerine ulaşırken geçireceği zaman ve katedeceği yolun da çevresel bir faktör olduğundan söz edilmesi mümkün olabilir. Çünkü işyerine ulaşmak için geçirilen zaman ve trafikte yaşanan stres iş doyumunu olumsuz etkileme potansiyeline sahip görünmektedir. Dolayısıyla çalışma kapsamında, mesafe değişkeninin iş doyumunu düzeyini farklılaştırıp farklılaşdırmadığı araştırılmıştır.

Problem Durumu

Her meslekte olabileceği gibi, öğretmenlik mesleğini icra eden bireyler de, çalıştıkları kurumlara bir şekilde ulaşmak zorundadırlar. Araştırma kapsamında, “Okullarına ulaşmada farklı mesafe kat eden öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılaşmakta mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır. Uzak mesafelerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, nispeten daha az mesafe yol kat eden öğretmenlere göre ne düzeydedir? Her gün alınan mesafe öğretmenlerin iş doyum düzeylerine nasıl etki etmektedir gibi durumlar ile ilgilenilerek, bu sorulara cevap aranmıştır. Bununla beraber aynı ölçeğin iki farklı zaman diliminde (6 yıl ara ile) benzer özellikte gruplar ile tekrarlanmasıyla zaman içerisinde iş doyumunu düzeylerinin nasıl farklılaştığı incelenmiştir.

Çalıştıkları okullar uzak mesafede olan öğretmenler ile yakın mesafedeki okullarda çalışan öğretmenlerin genel iş doyumunu düzeylerinin farklılaşacağı düşünülebilir. Bu durumu irdelemek için köyde çalışan ve sürekli geliş-gidiş yapan öğretmenler ile okullarına daha yakın ikamet eden öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine bakılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, köy okullarında çalışan ve her gün görev yerine görece uzun mesafe gidiş-geliş yapan ile daha yakın mesafeler kat eden öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin incelenmesidir. Araştırma kapsamında köy okullarında çalışan ve her gün orta ve büyük ölçekli ulaşım araçlarını kullanan öğretmenler ve okuluna kısa mesafede ulaşan öğretmenler ile çalışılmıştır. Araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1- Öğretmenlerin iş doyumunu puanları katettikleri mesafeye göre farklılaşmakta mıdır?
- 2- Öğretmenlerin katettikleri mesafeye bağlı iş doyumunu puanları, kıdem değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- 3- Öğretmenlerin iş doyumunu ortalama puanları zamana bağlı farklılaşmakta mıdır?

Yöntem

Araştırmada tarama modeli tercih edilmiştir. Araştırmanın örneklemini oluşturulurken küme örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini köy ilköğretim okullarında görev yapan ve her gün merkez ile köy arasında geliş gidiş yapan öğretmenler ile merkezde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada, 2012 için yüz yetmiş (n=170) ve 2018 yılı için yüz yirmi (n=120) adet olmak üzere toplamda iki yüz doksan (n=290) öğretmene anket dağıtılmıştır. Anketlerden, geri dönüş olmayan ve araştırma kapsamında uygun olmayanlar çıkarıldığında 2012 için yüz elli (n=150), 2018 yılı için doksan üç (n=93) tanesi bu çalışmaya esas alınmıştır.

Araştırma öncesinde Minnesota İş Doyum Ölçeği ile oldukça fazla sayıda araştırma yapıldığı görülmüştür. Bununla beraber Spector'un (1998) Job Satisfaction Survey (JSS) çalışmasının da literatürde kullanılmakta olduğu anlaşılmıştır. Brown ve arkadaşlarının (2006) yaptığı karşılaştırmalı analizde görülmüştür ki Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği sonuçları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Brown vd. 200: 47). Başka bir deyişle MSQ ve JSS birbirine yakın sonuçlar vermektedir. Bu nedenle araştırmada J. Spector tarafından geliştirilen ve kullanımı ücretsiz olan 6'lı likert tipindeki "İş Doyumu Ölçeği (Spector, 1994)" ölçeği tercih edilmiştir. Çalışma kapsamında ölçeğin güvenirlik katsayısı $\alpha = .82$ olarak tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler homojenlik testlerine tabii tutulmuştur. Her iki yıl bağlamında ele alındığında Shapiro Wilks testi sonuçları anlamsız çıkmıştır. Dolayısıyla 2012 ve 2018 yılları arası farklılığa bakarken parametrik testler uygulanmıştır.

Araştırmada, kıdem değişkenlerin arasında farklılık olup olmadığına yapılan Shapiro Wilks homojenlik testi anlamlı çıktığı için, kıdem değişkeni ele alınırken parametrik olmayan analiz yöntemlerinden Mann Whitney-U testi ile, çoklu değişkenlerin analizinde ise yine parametrik olmayan analiz yöntemlerinden Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Değerler arasında anlamlı bir farklılık bulunması halinde Mann-Whitney U testi ile farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiğine bakılmıştır.

Bulgular

Betimsel Veriler

Araştırma kapsamında cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu ve uzaklık değişkenleri değerlendirilmeye alınmıştır. Belirtilen veriler Tablo 1'de detaylı olarak verilmiştir.

Tablo 1. 2012 -2018 yılları kıdem ve mesafe değişkenlere ait betimsel veriler.

<i>Değişkenler</i>		<i>N</i>			
		<i>2012</i>	<i>2018</i>	<i>2012</i>	<i>2018</i>
Kıdem	1-5	32	14	21	15
	6-10	49	22	33	23
	11-15	33	34	22	37
	16-20	27	15	18	16
	20+	9	8	6	9
Mesafe	Yakın (0-15 km)	48	37	32	
	Orta (16-30 km)	52	13	35	
	Uzak (30+ km)	50	43	33	
Toplam		150	93	100	

Betimsel veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun 20 yıl kıdemden daha az kıdeme sahip olduğu görülmektedir. 2012 yılında öğretmenlerin kattıkları mesafeye göre ise benzer oranlarda dağıldığı görülürken, 2018 yılında bu dağılımın daha çok uzak ve yakın mesafe şeklinde yoğunlaştığından söz edilebilir.

Gidilen Mesafeye Göre İş Doyumu Puanları Karşılaştırması

Araştırma kapsamında görüşüne başvurulmuş öğretmenler, gittikleri mesafelere göre sırasıyla kısa, orta ve uzun mesafe olmak üzere üç grupta toplanmıştır. Bu kapsamda merkezde görev yapanlar yakın, 30 km uzaklığa kadar olanlar orta, 30 km üstü grup uzak olarak nitelendirilmiştir.

İş doyumu puanlarının mesafe değişkeni açısından karşılaştırılması, yapılan Shapiro Wilks testi açısından $p < .05$ düzeyinde anlamlı çıktığından her iki yıl için de homojenlik arz etmediği görülmüştür. Kıdem açısından gerçekleştirilen analizler Kruskal Wallis testi ile yapılmıştır. Belirtilen değişkene ait bulgular ve sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. *Gidilen Mesafeye Göre İş Doymu Puanları Kruskall Wallis Testi Sonuçları 2012.*

Değişkenler	Mesafe	n	Ortalamalar Sırası (Mean rank)	Serbestlik derecesi (df)	Chi Square	P	Mann W-U
İş doymu	1-Yakın	48	88.83	2	6.76	.03	1-2
	2-Orta	52	67.88				
	3-Uzak	50	70.63				
	<i>Toplam</i>	150					

2012 yılında gidilen mesafe ile iş doymu puanları arasında $p < .05$ düzeyinde bulunan fark anlamlıdır. Başka bir deyişle gidilen mesafe öğretmenlerin iş doymu düzeylerinde farklılık oluşturmaktadır. Yapılan Mann W-U testi sonucu farklılığın yakın-orta, yakın-uzak grupları arasında gerçekleştiği görülmüştür.

Tablo 3. *Gidilen Mesafeye Göre İş Doymu Puanları Kruskall Wallis Testi Sonuçları 2018.*

Değişkenler	Mesafe	n	Ortalamalar Sırası (Mean rank)	Serbestlik derecesi (df)	Chi Square	P	Mann W-U
İş doymu	1-Yakın	37	42.31	2	4.20	.12	-
	2-Orta	13	40.08				
	3-Uzak	43	53.13				
	<i>Toplam</i>	93					

2018 yılında gidilen mesafe ile iş doymu puanları arasında $p < .05$ düzeyinde bulunan fark anlamsızdır. Başka bir deyişle 2018 yılına gelindiğinde gidilen mesafe öğretmenlerin iş doymu düzeylerinde farklılık oluşturmamaktadır.

Kıdem Değişkenine Göre İş Doymu Puanları Karşılaştırması

İş doymu puanlarının kıdem değişkeni açısından karşılaştırılması, yapılan Shapiro Wilks testi açısından $p < .05$ düzeyinde anlamlı çıktığından, her iki yıl için de homojenlik arz etmediği görülmüştür. Kıdem açısından gerçekleştirilen analizler Kruskall Wallis testi ile yapılmıştır. Belirtilen değişkene ait bulgular ve sonuçlar Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. *Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Kruskal Wallis Testi Sonuçları 2012.*

Değişkenler	Kıdem	n	Ortalamalar Sırası (Mean rank)	Serbestlik derecesi (df)	Chi Square	p	Mann W-U
İş doyumu	1. 0-5	32	74.16	5	2.23	.82	-
	2. 6-11	58	77.76				-
	3. 12-17	34	74.94				-
	4. 18-23	17	81.06				-
	5. 24-30	9	51.80				-
<i>Toplam</i>		150					

Farklılığın anlamsız çıkmasına sebep olarak, kıdem değişkenin öğretmenler açısından önemli bir farklılık arz etmemesi gösterilebilir. Örneğin, 5 yıl kıdeme sahip bir öğretmen ile 15 yıl kıdeme sahip öğretmen arasında gerek maaş, gerekse özlük hakları veya ünvan açısından kayda değer bir farklılık oluşmamaktadır. Bu açıdan da kıdem değişkeni, iş doyumu puanlarında farklılığa sebep olmamaktadır denilebilir.

Tablo 5. *Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu Puanları Kruskal Wallis Testi Sonuçları 2018.*

Değişkenler	Kıdem	n	Ortalamalar Sırası (Mean rank)	Serbestlik derecesi (df)	Chi Square	p	Mann W-U
İş doyumu	1. 0-5	14	74.16	4	2.21	.70	-
	2. 6-11	22	77.76				-
	3. 12-17	34	74.94				-
	4. 18-23	15	81.06				-
	5. 24-30	8	51.80				-
<i>Toplam</i>		93					

İş doyumu puanlarının kıdem grupları arasındaki farklılık $p < .05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Bu bulgu 2012’de elde edilen bulgular ile benzerlik arz etmektedir. Başka bir deyişle kıdem öğretmenlerin iş doyumunu farklılaştırmamaktadır.

Zaman Değişkenine Bağlı (2012 ve 2018) İş Doyumu Puanları Karşılaştırması

İş doyumu puanlarının zaman değişkeni açısından karşılaştırılması, yapılan Shapiro Wilks testi sonucunda $p < .05$ düzeyinde anlamsız çıktığından, her iki yıl için de

homojenlik arz ettiği görülmüştür. Dolayısıyla analizler bağımsız örneklem t-testi ile yapılmıştır. Belirtilen değişkene ait bulgular ve sonuçlar Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Kıdem Değişkenine Göre İş Doymu Puanları Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları 2018.

Gruplar	N	\bar{x}	Ss	Sh	t testi			
					t	sd	p	
İş Doymu	2012	150	3.56	0,26	0,022	,112	241	,91
	2018	93	3.55	0,24	0,025			

Tablo 6 incelendiğinde iş doymu ortalama puanları 2012 ve 2018 yılları için ($\bar{x}_{2012}=3.56$, $\bar{x}_{2018}=3.55$) öğretmenlerin iş doymununun orta düzeyde olduğunu işaret etmektedir. Aynı zamanda 2012 ve 2018 yılları arasındaki ortalama iş doymu puanları farkı istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t=,112$; $p<.05$). Başka bir deyişle zamana bağlı olarak iş doymu düzeyleri olumlu veya olumsuz yönde farklılaşmamaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Elde edilen veriler ışığında gerçekleştirilen analizlerde öğretmenlerin iş doymularının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla beraber 2012-2018 yılları arasında iş doymu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı fark arz etmediği görülmüştür. İş doymu ortalama puanları incelendiğinde ise her iki yılda yapılan ölçüm sonuçları büyük oranda benzerlik ($\bar{x}_{2012}=3.56$, $\bar{x}_{2018}=3.55$) göstermektedir. 2012 yılında kat edilen mesafeye bağlı anlamlı bir farklılık söz konusuysa, 2018 yılına gelindiğinde bu farkın ortadan kalktığı görülmektedir. Başka bir deyişle, zaman içerisindeki değişime göre kat edilen mesafe öğretmenlerin iş doymu düzeylerini farklılaştırmamaktadır.

Kıdem değişkeni açısından ele alındığında iş doymu düzeyleri her iki ölçüm için de farklılık yoktur. Bu durum, kıdemin öğretmenlerin iş doymu üzerinde bir etkisi olmadığı görüşüne sebep olmaktadır. Kıdeme göre maaştaki artış veya deneyim kazanma gibi durumların öğretmenlerin iş doymuna etkisi olmadığı söylenebilir. Bu değişkenlerin

öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine olumlu etki yapabilmesi için öğretmenlerin kıdem, kademe ve yükselme kriterleri yeniden düzenlenmesi faydalı olabilir.

Öğretmenlerin katettikleri mesafeye göre belirli bir miktar yol masrafı yaptıkları düşünüldüğüne, yapılan harcamayanın iş doyumunu olumlu ya da olumsuz etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar dahilinde öğretmenlerin belirli bir iş doyumuna sahip olduğu, kıdem, gidilen mesafe ve harcanan para miktarının iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine olumlu etki edebilecek değişkenlerin derinlemesine yapılacak nitel çalışmalarla ortaya konmasında fayda olabilir.

Altı yıl arayla tekrarlanan bu çalışma göstermektedir ki, öğretmenlerin iş doyumunu ortalama puanlarında bir değişim söz konusu değildir ($\bar{x}_{2012}=3.56$, $\bar{x}_{2018}=3.55$). Bu bağlamda ele alındığında öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin artırılması yönünde yapılacak araştırmalar, iş doyumunu düzeylerinin olumlu yönde etkilenebilmesi açısından önem arz etmektedir.

Kaynaklar

- Aydın, M. (2000). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Hatipoğlu Kitabevi.
- Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11 (22), 66-77.
- Brown, M.B., Hardison, A., Bolen, L.M. & Walcott, C.M. (2006). A comparison of two measures of school psychologists' job satisfaction. *Canadian Journal Of School Psychology*, 21 (1/2), 47-58.
- Demirsoy, Erdem (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu*.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.

- Karadağ, E., Başaran, A. Ve Korkmaz, T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 32-45
- Karaköse, T. & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmen beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14
- Robins, S. & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademi.
- Sencer, M. (1989). *Toplum bilimlerde yöntem*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13: 693-713.
- Spector, P.E. (1997). *Jobsatisfaction: Application, assesment, causes and consequences*. Thousand Oaks, C.A.:Sage.
- Sun, Ö. (2002). İş doyumunu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. *Uzmanlık yeterlilik tezi, Ankara*
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. & Çelik, A. (2013). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış*. Konya: Adım Matbaacılık.
- Taşdan, M. & Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33 (147), 54-70.
- Tezcan, M. (1985). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No:150
- Yelboğa, A. (2009). Validity and Realibility of the Turkish version of the Job Satisfaction Survey (JSS). *World Applied Science Journal*, 6 (8), 1066-1072.
- Yıldırım, F. (2007). *İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt: 62 Sayı:1
- Yıldızhan, Y. (2011). *Örgütsel adalet ile iş doyumunu arasındaki ilişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü örneği*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri nstitüsü, Yüksek lisans tezi: Ankara.