Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (2008) I/2, 101-119

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN "YÖNETİM" BOYUTUNA İLİŞKİN İŞ DOYUM DÜZEYİ*

Ali Rıza ERDEM** – Filiz DEMİREL***

Anahtar kelimeler:
Sınıf öğretmeni iş doyumu, yönetim boyutu

Key words:
Primary school teachers, job satisfaction, administration dimension

Özet

Toplumdaki tüm çocukların, kişiliklerinin geliştiği bir dönemde mutlaka sınıf öğretmenleriyle karşılaştıkları, onlardan birebir etkilendikleri göz önüne alınırsa sınıf öğretmenlerinin iş doyumu önemlidir. Bu çalışmanın amacı Denizli ili merkez ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin örgütsel faktörlerden "yönetime" ilişkin iş doyum düzeyini ortaya koymaktır. Örnekleme 315 öğretmen alınmıştır. Araştırmada veri toplama amacıyla iki bölümden oluşan bir anket geliştirilmiştir. Anketin birinci bölümünde kişisel bilgilere, ikinci bölümünde ise iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik 23 soruya yer verilmiştir. Anket sorularının Alpha Cronbach güvenirlik katsayısı .96'dır. Anketle elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 11.5 istatistik programı kullanılmıştır. Denizli ili merkez ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin iş doyum düzeyleri "orta" düzeyde bulunmuştur.

Abstract

Job Satisfaction of Level of Primary School Teachers Concerning Administration Dimension

All the children in the society are essentially subject to a class teacher sometime in a character development period and they are affected by that to a large extent. In that way, the job satisfaction in class teaching is of great importance. The aim of this study is to clear the job satisfaction level concerning "administration", which is a factor among organizational points, of primary school teachers who work at schools in Denizli city center. Totally 315 teachers were included to sampling. Besides, a pool of two different parts was developed to get data for the study, the first part of which is about personal information, and latter of which is to clarify job satisfaction, with 23 questions. The Alpha Cronbach reliability ratio of pool questions is .96. In the analyze of data gained by the pool, a program called SPSS 11.5 was used. Job satisfactions of primary school teachers who work in Denizli city center were found to be "moderate".

* Yrd. Doç. Dr. Ali Rıza ERDEM danışmanlığında yapılan "Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri" adlı yüksek lisans tezinin bir bölümüdür.

** Yrd. Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi. Kınıklı Kampusü-Denizli e-posta: arerdem@pau.edu.tr

*** Sınıf öğretmeni, Denizli Milli Eğitim Müdürlüğü. e-posta: zeydef2@mynet.com

1. GİRİŞ

Sınıf öğretmenleri ilköğretim okullarının ilk beş sınıfında görev alırlar. Öğrenci önce sınıf öğretmeniyle tanışır. Onu karşısında kusursuz bir model olarak görür davranışlarına öğretmeninin genel tavrına göre biçim verir. Toplumdaki tüm çocukların, kişiliklerinin geliştiği bir dönemde mutlaka sınıf öğretmenleriyle karşılaştıkları, onlardan birebir etkilendikleri göz önüne alınırsa sınıf öğretmenlerinin iş doyumu önemlidir.

Sınıf öğretmeni, genel kültürde, öğretmenlikte ve öğreteceği bilimsel dalda, kuramsal alanda ve uygulamada uzmanlaşmış kişidir. Değişik sistemlerde, kuruluşlarda ve düzeylerde, öğretme öğrenme ortamını en etkili biçimde oluşturarak, eğitsel amaçları gerçekleştirmede öğrencilere ve ana babalara kılavuzluk ve yardım eder. Eğitim ortamında model alınan en önemli kişi öğretmendir. Özellikle öğrenciler için karşılarında duran kusursuz bir örnektir. Onlar sürekli öğretmeni gözlerler. Sadece öğrenciler değil, okul yöneticileri, deneticileri, veliler, çevredeki insanlar ve öğretmen arkadaşları da öğretmeni sürekli gözler (Başaran,1996:113; Alpaslan,1993: 51). Okulda, yolda, sokakta, evde hep kusursuz olması beklenir. Bu nedenle öğretmenin, iş doyumu diye tanımladığımız işiyle ilgili olumlu duygulara sahip olması önem taşımaktadır. Özellikle de sınıf öğretmenlerinin işlerinden doyum sağlamaları önemlidir. Çünkü onlar doğrudan çocuklarla çalışırlar. Hammaddeleri çocuktur. Bu hammadde hata kabul edemeyecek kadar önemlidir. İnsan eğitiminde yapılacak bir hata tüm toplumu etkileyebilir.

Sınıf öğretmeni bir yandan mesleki kültürü ve kişiliği ile diğer yandan rehberlik yapmak sureti ile sınıfta rastgele toplanmış öğrenciler arasındaki duygu, düşünce ve davranış ayrılıklarını kaldırır ve çeşitli psikolojik pürüzleri düzeltir. Bu amaçla başlangıçta tek tek öğrencilerden oluşmuş bir kalabalık olan sınıfı bir süre sonra meraklı bir topluluk haline getirebilir. Bu topluluğa psikolojik bir kimlik verebilir. Kendisi ile öğrencileri arasında bireysel, sosyal, psikolojik ve moral bağlar kurarak sınıf topluluğunun sayılan ve izinde yürünen bir rehberi olabilir. Sınıf öğretmenindeki eksiklikler, tutarsızlıklar eğitim ortamını olumsuz yönde etkileyebilir. Alanında yetersiz, eğitimi bilmeyen öğrenciye ilgi, sevgi ve saygıyla yaklaşmayan, öğrenciye sınıf ortamında göz iletişimi kurmayan, psikolojik açıdan dengesiz, maddi ve manevi sorunları olan ve bunları çözemeyen bir öğretmen, istendik davranışları kazandırmada etkili olamayabilir (Sönmez, 1994: 10; Demirel, 2000: 200).

Sınıf öğretmenliği mesleğinin tüm boyutları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip bulunan "öğretmen kişiliği" (sevecenlik, başkalarına değer verme, özsaygı, benlik kavramı, denetim odağı, güvenirlik, dürüstlük, saydamlık) açısından konu ele alındığında, sınıf öğretmenlerinin her türlü öğretiminde kişilik özelliklerinin önemli olduğu söylenebilir. Öğrenciyi hayata hazırlamayı, bireyin sağlıklı gelişmesini ve uyumunu sağlamayı hedefleyen eğitim sisteminde yukarıda

belirttiğimiz kişilik özelliklerine yeterince sahip olmayan bir sınıf öğretmeninin ne derece etkili olabileceği kuşkuludur (Uşun, 2000: 69). Öğretmen, öğrencileriyle birlikte eğitim yerinde, eğitsel mal, hizmet ve düşünce üretir. Eğer öğretmen olmazsa okul da olamaz. Bu yüzden toplumlarda eğitim kurumunun oluşması, bir konuda bilgili, becerili olmak isteyenlerin, kendilerine bunu öğretecek birini araması ve bulmasıyla ortaya çıkmıştır. Eğitim kurumu toplumda bir öğretmen – öğrenci ilişkisi ağıdır (Başaran, 1996: 109). Bu ilişki özellikle ilköğretimin birinci devresinde, 6-11 yaşları arasındaki çocuklar ve sınıf öğretmeni arasında en önemli sürecini yaşar.

Sınıf öğretmeninin neşeli, mutlu, doyumlu, tersi görüntüler olumsuz etki yaratmaktadır. Sınıf öğretmenin duygusal durumu, sınıfta rahat olup olmaması, her türlü kararını etkiler. Öğrenciler disiplin açısından da yardım edici, olumlu yönelimli öğretmen isterler. Sınıf öğretmeninin olumlu duygusal halini öğrenciye yansıtması, örneğin öğrenciye sempati duyması, örgenci davranışını değiştirebilmektedir. Sınıf öğretmeninin mutluluk düzeyi yüksek, olumsuz etkileme düzeyi düşük olmalıdır (Emmer, 1991: 167-173). Sınıf öğretmeninin iyi davranışı yüreklendirici, uygun olmayan davranış durumlarında da sakin ve kararlı olması gerekir (Smith, 1990: 28'den aktaran, Başar, 1999: 117). Sınıf öğretmeni kaç yaşında olursa olsun öğrenciyi toplumun saygın bir bireyi olarak görüp ona öyle davranmalıdır ki, öğrenci sağlıklı bir kişilik geliştirebilsin, kendini yaşlılardan, üst makamdakilerden düşük değerde ve önemsiz görmesin gelecekte de genç yaşlardan itibaren olgun bir birey olarak davranabilsin (Başar, 1999: 118).

1.1. İş Doyumu

İnsanın yaşam sürecinin önemli bir bölümünü kapsayan ve bu süreçte çoğunlukla yetişkinlik döneminin temel gelişimsel görevlerinden biri olarak kabul edilen çalışma; kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması durumudur (Keser, 2004: 35). Çalışma yaşamı insan yaşamında önemli bir yere sahiptir, çünkü insan yaşamının yaklaşık üçte biri çalışarak geçer ve bu faaliyetle birey, hayatının devamlılığını sağlar. Çalışma ile birey sadece maddi kazanç (ekonomik anlamda gelir) elde etmekle kalmaz, bir yandan da yaptığı işten mutluluk elde etmesi, başarı kazanması ve tatmin olması gibi unsurlarla manevi kazanımlar elde eder. Yapılan araştırmalara göre insanların uyku dışındaki vakitlerinin (günün yaklaşık %70'i) işleriyle uğraşarak geçirdikleri sonucu ortaya çıktığı dikkate alınırsa, işin bireyin yaşam bütününde olumlu ya da olumsuz etki etme gücü ortaya çıkacaktır (Özsoy, 2002: 106). Şayet, çalışma bireyin yaşamında önemli bir parçaysa hayal kırıklıkları veya iş yaşamındaki olumsuzluklar, bireyin psikolojisini önemli düzeyde etkileyebilmektedir (Bartolome, 2001: 58).

Aile, okul, çeşitli dernekler ve iş hayatı ile ilgili örgütler içinde hayatını sürdüren bireyler, bu sahaların elverişli veya elverişsiz durumuna göre ihtiyaçlarını kolay

veya zor bir şekilde doyurmak için çaba gösterir. İstediği olanakları bulan ve ihtiyaçlarını gideren bir kimse doyum sağlayabilir ve psikolojik yönden huzura kavuşur (Eren, 1989:185). İş doyumu bireyin işiyle ilgili beklentilerinin gerçekleşmesiyle oluşur. İş doyumu kavramının tanımlanmasına onun epistomolojik köklerine inerek başlanabilir. Doyum, duygusal bir yanıt anlamına gelen bir kavram olduğu için, doyum, yalnızca içe bakış yoluyla kavranılıp, keşfedilebilir. Bu da doğrudan, bir kişinin zihinsel yapısı ve bu yapının gelişmesini içeren bir eylemi ifade eder. İş doyumu; çalışanın, işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda oluşan olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanabilir (Işıkhan, 1993:37).

Locke (1976:1297) iş doyumunu "bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi" şeklinde tanımlamıştır. İş doyumu, iş görenlerin önemli olarak gördükleri şeyleri işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucudur. Genellikle örgütsel davranış alanında en önemli ve en sıklıkla çalışılan tutumdur (akt: Luthans, 1992:57). Başaran'a (1992:179) göre iş doyumu iş görenin işini ya da yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz yada ulaştığı olumlu duygudur. İş doyumu iş görenlerin örgütten elde edebileceği değerlerle gereksinim duyduğu değerleri denk gördüğünde ya da bağdaşabilir bulduğunda duyabileceği bir duygudur.

İş doyumu bireysel ya da bir gruba ilişkin olabilir. Bir yönetici "A çalışanın iş doyumu yüksektir" ya da "bölümün iş doyumu yüksektir" diyebilir. Ayrıca, iş doyumu bireyin işinin kısımları içinde söz konusu olabilir. Örneğin, A çalışanın genel iş doyumu yüksek olmakla birlikte bu çalışan tatil programında doyumsuzluk duyabilir. Sağlık, nasıl genel fiziksel koşulları yansıtması nedeni ile önemli ise, aynı şekilde, iş doyumu da genel insan koşullarını yansıtması açısından önemlidir. İş doyumu sağlık gibi, dikkat, teşhis ve tedavi gerektirir (Davis1982: 96). Birey işindeki beklentilerini karşılayabiliyorsa iş doyumu yüksek olur. Beklentilerinin karşılanmadığını düşünüyorsa iş doyumu düşük olur. Çalışan bireylerin iş doyumunun yüksek olması çalıştığı örgütün kalitesini ve verimliliğini artırırken, iş doyumlarının düşük olması da örgüte zarar verebilir.

İş doyumu; çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması ve çalışma yaşamından kaynaklanan sorunların en aza indirgenmesi ile sağlanabilmektedir (İncir, 1993). Bir bireyin işinden duyduğu doyumun çalışma yaşamı üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bu etki yaşamının önemli bir kısmını çalışarak geçiren insanların sık sık işin kendilerine bir şey ifade etmediği yolundaki yakınmalarından kendini açıkça hissettirir. Kuşkusuz söz konusu olumsuz etki yalnızca iş doyumsuzluğu yaşayan bireyin kendisi ile sınırlı kalmayıp doğrudan veya dolaylı olarak bulunduğu örgüte ve yaptığı işe de yansıyabilir. Bir kurumun başarılı olması için, o kurumda çalışanların iş

tatminlerinin sürekli olarak yüksek tutulması gerekmektedir. İş tatmini "bireyin çalışma ortamına karşı olan reaksiyonu" olarak tanımlanmaktadır (Akçamete, 2001; Suyünç, 1998:2).

Literatürde de genelde iş doyumu ve güdüleme kuramlarının aynı sınıflama ile aynı kuramlar olarak ele alındığı görülmekte veya bir başka deyişle güdüleme konusunda geliştirilen kuramlar iş doyumunun incelenmesinde ve anlaşılmasında temel oluşturan kuramlar olarak kabul edilmektedir. Bunları içerik ve süreç kuramları olarak 2'ya ayırabiliriz. İçerik kuramları, daha çok iş doyumunun hangi değişken veya değişken kümelerinin bir sonucu olduğuna açıklık getirme amacındadırlar. En alt ve ilkel düzeydeki ihtiyaçlar ile en üst düzeydeki ihtiyaçların kademeli karşılanmasına dayalı doyumu açıklayan "Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi", gereksinimlerin somutluk düzeyine göre sıraya konarak karşılandığı "Alderfer'in Varlık, İlgililik ve Gelişme kuramı", morali iş doyumuyla bir tutarak iş doyumu ya da doyumsuzluğunda rol oynayan etmenleri güdü kavramıyla açıklamayı amaçlayan "Herzberg'in Çift Etken Kuramı", üç grup ihtiyacın her birinin farklı tatmin duygusu doğuracağını söyleyen "Mc Clelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı" iş doyumuna ilişkin içerik kuramlarıdır. Süreç kuramları ise daha çok iş doyumunun hangi değişken yada değişken kümelerinin nasıl etkileşip diş doyumunu meydana getirdiğini ortaya çıkarma amacındadır. Temelinde davranış ve pekiştirme olan "Pekiştirme Kuramı", başlangıçla sonuç arasındaki ilişkiye ağırlık tanıyan "Vroom'un Beklenti Kuramı", bireyin kendi girdi ve sonuçları ile diğerlerinin girdi ve sonuçlarını karşılaştırdığı "Adam-s'ın Eşitlik Kuramı", kişilerin belirlediği amaçların onların güdüleme derecelerini belirler diyen "Locke'nin Amaç Kuramı" iş doyumuna ilişkin süreç kuramlarıdır (Balcı, 1985; 34-42; Erdem, 1997: 68-76; Erdem, 1998: 51-57; Özer & Bakır, 2003:118; Örücü & Yumuşak& Bozkır, 2006: 42; Tok, 2007; 17-18).

1.2. İş Doyumsuzluğu

İş doyumu bireyin işiyle ilgili yaşantılarını değerlendirmesi sonucunda ulaştığı olumlu duygusal durum olarak tanımlanmıştır. İş doyumsuzluğu ise iş görenin işinden beklentilerini karşılayamaması nedeniyle yaşayabileceği rahatsızlık verici bir duygu olarak tanımlanabilir. Genel olarak iş doyumunu etkileyen olası faktörlerin tamamının aynı zamanda iş doyumsuzluğunun da kaynağı olduğu söylenebilir. Bireyin doyumunu sağlaması muhtemel olan örgütsel ve bireysel faktörler bireyin doyumsuzluk nedeni de olabilir. Bu nedenlerden dolayı doyumsuzluk yaşayan birey farklı olumsuzluklarla karşı karşıya kalabilir.

Bireyin işiyle ilgili beklentilerini karşılayamamış olması onda psikolojik doyumsuzluğa neden olabilir. Her ne nedenle olursa olsun psikolojik doyumsuzluk yaşayan bir iş gören bununla ilgili davranışsal bozukluklar gösterebilir ve bu durumu çevresine yansıtabilir (Eren, 1989: 194-195). Bireylerdeki iş doyumsuzluğunun yol açtığı davranış bozukluklarının göstergeleri Tablo 1 de verilmiştir.

Tablo 1. Bireylerdeki İş Doyumsuzluğunun Yol Açtığı Davranış Bozukluklarının Göstergeleri

Davranış Bozukluğu	Göstergeler
Saldırgan Davranışlar	Yönetimin tutumlarından devamlı şikayet etmek.
	İş yerlerindeki alet, makine ve malzemeleri tahrip etmek
	İş arkadaşları ile geçimsizlik ve işe devamsızlık
	Mücadeleci sendikalara üye olmak
Geriye Dönüş Davranışları	Çocukça davranışlar sergilemek.
	Kendini kabul ettirmek için aşırı çaba göstermek.
	Dedikodu yapmak ve başkalarıyla alay etmek.
	Erkeklerde surat asma, kadınlarda ağlama.
Tekrar Denenmek	Değişime ve yenileşme çabalarına aşırı derecede direnç göstermek.
İstenen Sabit Davranış	Değişim ve yenileşme durumunda paniğe kapılmak.
	Yanlışı doğru kabul etmek ve ısrarla savunmak.
	Sevmediği kişilere karşı sabit davranışlar sergilemek.
Tevekkül Olmak	Ümitsizlik
	Mücadeleden sürekli kaçınmak.
	Sürekli düşük moral.

Kaynak: Eren, 1989: 194-195

İş görenin iş doyumsuzluğu örgüt içinde çatışmalara, işe adanmışlığın azalmasına, işe bağlılığın düşmesine, işe devamsızlığın artmasına ve işe yabancılaşmaya da neden olabilir. İş gören işine karşı isteksizlik duyabilir, çalıştığı örgüte ve iş arkadaşlarına karşı duyarsızlaşabilir, işe devam konusunda hassasiyetini kaybedebilir. Daha da ileri boyutta ise işinden ayrılabilir. Bütün bu sonuçlar örgütün verimliliğini önemli ölçüde düşürür. İşinden doyumsuz bir iş görenin karşılaşabileceği önemli sorunlardan birisi de strestir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:195-198). İş doyumsuzluğundan kaynaklanan stresin doğurduğu sonuçlar Tablo 2 de gösterilmiştir.

Tablo 2. İş doyumsuzluğundan kaynaklanan stresin doğurduğu sonuçlar

A. Bireysel Sonuçlar			B. Örgütsel Sonuçlar
1. Davranışsal	2.Psikolojik	3. Fizyolojik	
Sigara	Aile sorunları	Kalp hast.	Performans düşüklüğü
Alkol	Uyku sorunları	Akciğer hast.	İşgören devri
Kaza Yapma	Depresyon	Deri hast.	İşe devamsızlık
Şiddet	Psikolojik hast.	Baş ve sırt ağ.	
İsteksizlik	Tükenme belirtisi	Siroz	
		Diyabet	

Kaynak: Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:195-198

İş doyumsuzluğunun neden olabileceği diğer bir sonuç tükenmişliktir. Tükenmişlik, insanlara hizmet veren mesleklerde ya da işlerde çalışan bireylerin sıklıkla yaşadıkları fiziksel duygusal ve zihinsel yorgunluğa yol açan bir sendromdur (Akçamete, 2001:1). Özellikle insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde tükenmişlik duygusunu yaşamak daha olasıdır. İş doyumu sağlayamayan iş görenler bu duyguyu yaşayabilirler. Bu olumsuz duygular hem iş görenin hem de çalıştığı örgütün verimini düşürür. İş tatmini ile ilgili diğer bir teori Lawler tarafından geliştirilmiştir Lawler (1994) iş tatminini güdüsel çerçeve içinde görülmesi gerektiğini savunur. Bu görüşe göre, iş tatmini, kişinin ne hak ettiği ile ne aldığı düşüncesi sonucunda ortaya çıkar. Yani bir çalışan hak ettiğine inandığı konuları elde edemez ise iş tatminsizliği söz konusu olur.

1.3. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörlerden Yönetim

İş doyumu yöneticinin iş görene karşı olan tutumu ile yakından ilişkili olup yöneticinin iş görenlere karşı olan olumlu tutumu iş görene değer vermesi, yönetici ve iş gören arasındaki olumlu ilişkiler iş görenin yaptığı işten doyum sağlamasına neden olabilmektedir. Okulların yönetim biçimi toplumun genel yönetim biçiminin özelliklerini yansıtır. Ancak okul müdürü, genel yönetim biçiminin sınırlarını aşmamak koşuluyla, kendi anlayışına uygun yönetim uygulamaları yapabilir. Eğitim yöneticisi; bir yandan personel işlerini, öğrenci işlerini ve okulun işleyişini yönetmek, diğer yandan da kişi ve grup çatışmalarında uzlaştırıcı olmak ve moral yükseltmek mecburiyetindedir. Okul yöneticilerinin, öğretmenlerle olan ilişkileri okulun havasını ve öğretmenlerin moralini birinci derecede etkilemektedir (Bölüktepe, 1993:9; Başaran, 1994:143; Bursalıoğlu, 1994: 47; Yanar,1997: 71).

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. 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 (Açıkgöz, 1994: 12-13; Aydın, 1994:195).

Eğitim yöneticileri öğretmenlerin psiko-sosyal gereksinimlerini karşılamak için gerekli önlemleri almalıdır. Çünkü öğretmenlerin işinden elde ettiği mutluluk öğrenciye yansıyacaktır. Psiko-sosyal gereksinimleri karşılanmadığı için doyumsuzluk içinde bulunan öğretmenler öğrencilerin benzeri gereksinimlerini karşılayamayacaktır. Öğretmenlerin psiko-sosyal gereksinimlerini karşılamak, iş doyumlarını arttırmaları için eğitim ve okul yöneticileri öğretmenleri kendilerini ilgilendiren kararların alınmasına katılmaya teşvik etmeli, onlara adil

davranmalı, iş görenlerin başarı duygusuna sahip olabilecekleri bir çalışma ortamı oluşturmalı, görev dağılımında bireylerin ilgi ve yeteneklerini hesaba katmalı, iş görenlerin memnun olacağı estetik yönü de olan bir çalışma ortamı oluşturmalı, bireylerin işle ilgili olmayan sorunları karşısında duyarlı olmalı, iş görenlerin sorumluluk almaları için fırsatlar yaratmalı, iş görenlerin güven ve ait olma duygusunu geliştirmeleri için çaba göstermelidir. Unutmamalıdır ki, öğretmenler en iyi çalışmayı kendilerini geliştiren ve doyum veren ortamlarda yapabilirler (Alıç, 1996: 178). Yöneticinin iş görenlere karşı içten ilgi göstermesi, onların sorunları ile ilgilenmesi zor durumlarda kalan iş görenlere yardımcı olması, yaptıkları işin niteliğinden dolayı iş görenleri takdir etmesi, eleştirilerinde yapıcı olması disiplin önlemlerine başvurması, gerektiğinde iş görenden intikam alma duygusu ile hareket etmemesi ve benzeri tutumların iş görenin iş doyumunu etkilemesi gerekir.

Ayrıca yöneticilerin, kendileri ile ilgili kararlara katılımını sağlamak yoluyla iş görenlerin benlik duygularını doyurmalarına olanak sağlayarak iş görenleri işe güdüleyerek iş doyumlarını etkilemesi de beklenebilir (Eren, 1989: 335).

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin, yönetim boyutuna ilişkin iş doyum düzeylerini belirlemektir. Bu genel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin örgütsel faktörlerden "yönetime" ilişkin iş doyum düzeyi algısı nedir?
2. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin örgütsel faktörlerden "yönetime" ilişkin iş doyum düzeyi algısı a) cinsiyetine b) yaşına c) kıdemine d) eğitim düzeyine e) medeni durumuna göre farklılık göstermekte midir?

2. YÖNTEM

Bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Konuyla ilgili literatür taranarak kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Araştırmacılar tarafından geliştirilen anket Denizli ili merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerine uygulanmıştır.

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Denizli ili belediye sınırları içinde yer alan ilköğretim okullarında çalışan 1412 sınıf öğretmeni, örneklemini ise bu okullar arasından tabakalama ve random yoluyla seçilen 315 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklem grubuna alınan ilköğretim okulları:

a) Şehrin merkezi semtlerinde yer alan ilköğretim okulları

b) Şehir merkezine yakın semtlerde yer alan ilköğretim okulları

c)Şehrin kenar semtlerinde yer alan ilköğretim okulları olarak seçilmiştir. Örneklem seçiminde ise Balcı (1995:111) tarafından örneklem büyüklüğü belirlemeye ilişkin sunulan formül kullanılmıştır. Örnekleme 315 öğretmen alınmıştır. Örneklemi oluşturan 315 öğretmen aşağıdaki formül kullanılarak bulunmuştur.

$$n = \frac{\dfrac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2}}{1 + \dfrac{1}{N} \cdot \dfrac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2}}$$

N = Evren büyüklüğü
n = Örneklem büyüklüğü
d = İş doyum düzeyi (0.5)
t = Güven düzeyinin tablo değeri (t:1,96)
PQ (.50) · (.50) = .25 maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi

2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama amacıyla iki bölümden oluşan bir anket geliştirilmiştir. Anketin birinci bölümünde kişisel bilgilere, ikinci bölümünde ise iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Anketi geliştirmek için önce sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve doyumsuzluğuna ilişkin görüşlerini almak amacıyla öğretmenlere açık uçlu bir anket uygulanarak görüşlerini yazmaları istenmiştir. Daha sonra sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve doyumsuzluğuna ilişkin cevapları kategorize edilmiştir. Yönetime ilişkin 23 sorudan oluşan bir anket hazırlanmıştır. Geliştirilen anketin geçerliliğini ve güvenilirliğini sağlamak için 5 ilköğretim okulunda 43 öğretmen üzerinde pilot uygulaması yapılmıştır. Anket evrenden tabakalama yöntemiyle seçilen 315 kişilik örneklem grubuna uygulanmıştır. Maddelerin faktör yükleri 0.52 ile 0.82 arasında çıkmıştır

Tablo 3. Ankette Yer Alan Yönetim İş Doyumu Soru Numaraları ve Güvenirlik Katsayıları

Kategori	Soru numaraları	Alpha Cronbach (Pilot çalışma)	Alpha Cronbach (Gerçek uygulama)
Yönetim	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23	.947	.963

2.3. Veri Toplama Aracının Uygulanması

Veri toplama aracı olarak hazırlanmış anketler, örnekleme seçilen Denizli ili merkezindeki 17 ilköğretim okulunda çalışan 324 öğretmene dağıtılmıştır. Öğretmenlere anket uygulama amacı anlatılarak isim yazmadan içtenlikle cevaplamaları istenmiştir. Geriye 315 anket alınmış, bunların 311 tanesi geçerli bulunarak değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan anketlerin bulgularına göre örneklemdeki öğretmenlerin bireysel özellikleri Tablo 4. de verilmiştir.

Tablo 4. Denizli İli Örnekleminde Yer Alan Sınıf Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklerine Göre Dağılımı

		f	%
Cinsiyet	Erkek	158	50.8
	Kadın	153	49.2
Yaş	21-30 yaş arası	6	1.9
	31-40 yaş arası	141	45.3
	41-50 yaş arası	141	45.3
	51 ve daha üstü	23	7.4
Kıdem	1-10 yıl	17	5.5
	11-19 yıl	147	47.3
	20- ve daha fazla	147	47.3
Eğitim durumu	Eğitim enstitüsü/ yüksekokulu	138	44.4
	2+2 lisans tamamlama	112	36.0
	Eğitim fakültesi	50	16.1
	Diğer fakülteler	11	3.5
Medeni durum	Evli	282	90.7
	Bekar	16	5.1
	Dul	13	4.2

2.4. Verilerin Çözümlenmesi

Anketle elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 11.5 istatistik programı kullanılmıştır. İki değişkenli gruplarda t testi, ikiden fazla değişkenli gruplarda Tek Yönlü Varyans Analizi ve farklılığın anlamlı bulunduğu gruplarda Tukey HSD testi kullanılmıştır. Anket maddeleri beşli derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmıştır."Katılmıyorum" seçeneğine 1, "Kısmen katılıyorum" seçeneğine 2, "Kararsızım" seçeneğine 3, "Katılıyorum" seçeneğine 4, "Tamamen katılıyorum" seçeneğine 5 puan verilmiştir.

Çözümleme sonuçlarını yorumlamak için yeni bir ölçek geliştirilmiştir.Burada aralık sayısı seçenek sayısına bölünmüş ve elde edilen sayı en düşük rakamlı seçeneğe ilave edilerek yeni ölçek oluşturulmuştur. Buna göre 4 aralık 5 seçeneğe

bölünmüştür. (4:5 =0.80). Bu sayı seçeneklere ilave edilmiştir. Böylece çözümleme sonuçları:

1.00-1.80 (çok düşük iş doyumu);
1.81-2.60 (düşük iş doyumu);
2.61-3.40 (orta iş doyumu);
3.41-4.20 (yüksek iş doyumu);
4.21-5.00 (çok yüksek iş doyumu)

şeklinde yorumlanmıştır.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin yönetim boyutunda iş doyumu puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak Tablo 5 de doyum düzeyleri gösterilmiştir.

Tablo 5. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin "Yönetime" İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Genel)

	N	En Düşük	En Yüksek	X	Ss
Deneklerin ortalama puanları	311	1.00	5.00	3.13	.8776

Tablo 5.de görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 3.13 standart sapması ise .8776 olarak hesaplanmıştır. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin iş doyum düzeyleri "orta" düzeyde bulunmuştur. Tablo 6 da sınıf öğretmenlerinin yönetim boyutunda iş doyum düzeylerine ilişkin puanlarının frekansları alınmıştır.

Tablo 6. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin İş Doyum Puanlarının Frekans Değerleri

	Frekans	%	İş Doyum Düzeyi
1.00 – 1.80	24	7.7	Çok düşük
1.81 – 2.60	55	17.7	Düşük
2.61 – 3.40	123	39.5	Orta
3.41 – 4.20	74	23.8	Yüksek
4.21 – 5.00	35	11.3	Çok yüksek
Toplam	311	100	

Tablo 6.da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin yüzde 39.5'i yönetim boyutunda orta düzeyde iş doyum puanları vermişlerdir. Ancak bu çok yüksek bir

frekans sayılmayabilir. Yüksek ve düşük düzeyde iş doyum puanı veren öğretmenlerin sayısı da az değildir. Bu sonuçlar farklı okullarda çalışan öğretmenlerin farklı yöneticilerle çalışıyor olmalarıyla açıklanabilir. Yönetim boyutu yöneticilerin tutumuyla yakından ilgili olduğu için bazı öğretmenler yüksek, bazıları orta, bazıları düşük iş doyum puanları vermiş olabilirler. Şahin (1999) araştırmasında yönetim boyutunda sınıf öğretmenlerini "kısmen doyumlu" bulmuştur. Ancak Günbayı (1999) sınıf öğretmenlerini yönetim ve denetim biçimi boyutunda "çok yüksek" doyumlu bulmuştur. Araştırmanın sonuçları Şahin'in araştırmasıyla örtüşmekte fakat Günbayı'nın araştırma sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Yönetim boyutunun anket maddelerine ilişkin bulgular Tablo 7 de gösterilmiştir.

Tablo 7. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin "Yönetime" İlişkin İş Doyum Düzeyleri (Anket maddelerine göre)

Soru no	Anket sorusu	N	X	Ss	Doyum düzeyi
S:15	Yönetim özlük haklarıma değer vermektedir.	310	3.74	1.0214	Yüksek
S:4	Yönetimle çekinmeden konuşabilirim	311	3.71	1.2009	Yüksek
S:14	Yönetim okuldaki sorumluluklarımızı açık ve net olarak belirlemiştir	310	3.70	.9592	Yüksek
S:13	Yönetim okuldaki görevlerimi açık ve net olarak belirlemiştir.	311	3.70	.9718	Yüksek
S:16	Yönetim özlük haklarımı korumaktadır	309	3.69	1.0620	Yüksek
S:22	Yönetim sınıfımla ilgili çalışmalarımda beni destekler	309	3.44	1.1431	Yüksek
S:21	Yönetim okulla ilgili yapmak istediğim faaliyetlerde beni destekler.	310	3.43	1.1266	Yüksek
S:23	Yönetim ihtiyaç duyduğum araç gereci sağlamak için çaba harcar.	311	3.34	1.1784	Orta
S:5	Yönetimin bilgi ve becerileri yeterlidir	311	3.28	1.1667	Orta
S:7	Yönetim eğitime ilişkin sorunları bizimle tartışmaktadır	311	3.12	1.2262	Orta
S:11	Yönetim komisyonlarda sınıf öğretmeninin adil temsil edilmesine özen göstermektedir	311	3.10	1.2084	Orta
S:8	Yönetim okula ilişkin sorunları bizimle tartışmaktadır	310	3.10	1.2226	Orta

S:19	Yönetim eğitim ve öğretimden anlamaktadır.	310	3.06	1.2690	Orta
S:10	Yönetim görev dağılımını adaletli yapmaktadır	305	3.01	1.2694	Orta
S:3	Yönetim çalışmalarımı kolaylaştırır.	310	2.99	1.1783	Orta
S:12	Yönetim okulda uyulması gereken kuralları fikrimizi alarak belirler.	310	2.99	1.2515	Orta
S:2	Yönetimin liderlik davranışları mesleki gelişimimi olumlu etkiler	311	2.91	1.1873	Orta
S:9	Yönetim, kararları bizim katılımımızla almaktadır	308	2.90	1.2138	Orta
S:17	Yönetim yaptığım katkıları takdir eder	310	2.87	1.3147	Orta
S:1	Yönetim sorunlarımla yakından ilgilenir	309	2.86	1.2287	Orta
S:6	Yönetim eleştiriye açıktır.	311	2.82	1.3108	Orta
S:20	Yönetim gerektiğinde beni yüceltir.	305	2.78	1.2517	Orta
S:18	Yönetim hakkımda doldurduğu sicillere ilişkin bilgi verir	308	1.82	1.3021	Düşük

Sınıf öğretmenleri yönetimle ilgili "Yönetim hakkımda doldurduğu sicillere ilişkin bilgi verir" maddesine düşük iş doyum puanları vermişlerdir. Bunun nedeni öğretmenleri sicillerinin gizli tutulması olabilir.

3.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin yönetim boyutundaki iş doyum düzeylerinin öğretmenlerin bireysel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği ayrı ayrı incelenmiştir.

3.2.1. Sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin cinsiyete göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin yönetim boyutundaki iş doyum puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için t testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri

Gruplar	N	X	Ss	t	p
Erkek	158	3.21	.9693	1.495	.136
Kadın	153	3.06	.7675		

p <.05

Tablo 8'de görüldüğü gibi p değeri 0.05'den büyük olduğu için kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yönetim boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.2.2. Sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin yaşa göre iş doyumları

Sınıf öğretmelerinin yönetime ilişkin yaşa göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 9 ve 10 da gösterilmiştir.

Tablo 9. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri

Gruplar	N	X	Ss
(1) 21-30 arası	6	3.05	.6917
(2) 31-40 arası	141	3.01	.7849
41-50 arası	141	3.25	.8949
50 üzeri	23	3.20	1.2367

Tablo 9.da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin yaşa göre iş doyum düzeyleri 3.01 – 3.25 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 10 da verilmiştir.

Tablo 10. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Yaşa Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	4.362	1.454	1.904	.129
Gruplar içi	307	234.408	.764		
Toplam	310	238.770			

p <.05

p değeri 0.05'ten büyük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir.

3.2.3. Sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin kıdeme göre iş doyumları

Sınıf öğretmelerinin yönetime ilişkin kıdeme göre iş doyum düzeylerini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

Tablo 11. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri

Gruplar	N	X	Ss
1-10 yıl	17	2.99	.8372
11-19 yıl	147	3.09	.7978
20 üzeri	147	3.20	.9559

Tablo 11. de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin iş doyum düzeyleri 2.99 – 3.20 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 12 de verilmiştir.

Tablo 12. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Kıdeme Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	1.219	.610	.790	.455
Gruplar içi	308	237.550	.771		
Toplam	310	238.770			

p <.05

p değeri 0.05'ten büyük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir.

3.2.4. Sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyumları

Sınıf öğretmelerinin yönetime ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 13'de gösterilmiştir.

Tablo 13. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri

Gruplar	N	X	Ss
Eğitim ens/yüksekokulu	138	3.31	.9382
2+2 Lisans tamamlama	112	2.99	.8249
Eğitim fakültesi	50	2.94	.7684
Diğer fakülteler	11	3.22	.7092

Tablo 13.de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeyleri 2.94 – 3.31 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 14. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	8.681	2.894	3.861	.010
Gruplar içi	307	230.089	.749		
Toplam	310	238.770			

p <.05

p değeri 0.05 'ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonuçlar Tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyum Düzeyleri (Tukey HSD Testi)

Gruplar	Eğitim ens/ yüksekokulu	2+2Lisans tamamlama	Eğitim fakültesi	Diğer fakülteler
Eğitim ens /yüksekokulu		*	*	
2+2 Lisans tamamlama	*			
Eğitim fakültesi	*			
Diğer fakülteler				

Tablo 15.de görüldüğü gibi Eğitim enstitüsü/ yüksek okulu mezunları ile Eğitim fakültesi mezunları ve 2+2 lisans tamamlama mezunları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Yönetim boyutunda Eğitim enstitüsü mezunları en doyumlu, 2+2 lisans tamamlama mezunları ikinci sırada doyumlu, Eğitim fakültesi mezunları ise bu boyutta en az doyumlu gruptur. Bu bulguya göre yönetim boyutunda eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumu düşmektedir. Literatürde bireyin eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunun düştüğü görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin de yönetim boyutunda iş doyumlarının eğitim düzeyi yükseldikçe düşmesi genel bulgularla benzerlik göstermektedir. Bu da bireylerin eğitim düzeylerinin yükseldikçe beklentilerinin de yükselmesi ile açıklanabilir.

3.2.5. Sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin medeni durumuna göre iş doyumları

Sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin medeni durumuna göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

Tablo 16. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri

Gruplar	N	X	Ss
Evli	282	3.15	.8864
Bekâr	16	2.89	.7537
Dul	13	3.01	.8275

Tablo 16.da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin medeni duruma göre iş doyum düzeyleri 2.89 – 3.15 arasında bir dağılım göstermektedir..Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 17 de verilmiştir.

Tablo 17. Denizli İli İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yönetime İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri (Varyans Analizi)

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	1.257	.628	.815	.444
Gruplar içi	308	237.513	.771		
Toplam	310	238.770			

p <.05

p değeri 0.05 'ten büyük olduğu için ortalamalar arasında anlamlı bir fark yoktur.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin yönetime ilişkin iş doyum düzeyi "orta" düzeydedir. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen yönetime ilişkin iş doyum düzeyleri bireysel özelliklere göre cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum açısından anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Ancak mezun oldukları okullara göre yönetime ilişkin iş doyum düzeyleri, Eğitim enstitüsü/ yüksek okulu mezunları ile Eğitim

fakültesi mezunları ve 2+2 lisans tamamlama mezunları arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yönetim boyutunda Eğitim enstitüsü mezunları en doyumlu, 2+2 lisans tamamlama mezunları ikinci sırada doyumlu, Eğitim fakültesi mezunları ise bu boyutta en az doyumlu gruptur. Araştırma bulgularına göre şunlar önerilebilir:

1. Okul yöneticileri okulla ilgili kararları alırken sınıf öğretmenlerinin karara katılımını sağlayabilirler.
2. Okul yönetimi tarafından sınıf öğretmenlerini gerektiğinde yüceltmek ve yaptıkları katkıları takdir etmek, iş doyumunu artırarak eğitimin kalitesini yükseltebilir.

KAYNAKÇA

Açıkgöz, K. (1994). **Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları**, Kanyılmaz Matbaa, İzmir.

Akçamete, G. vd, (2001). **Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Alıç, M. (1996). "İnsan İlişkileri Yaklaşımının Eğitime Etkileri", **Eğitim Yönetimi**, 2/2, pp. 173-181.

Alpaslan, İ. (1993). **Okullarda Gözlem**, Hat Matbaacılık, Erzurum.

Aydın, M. (1994). **Eğitim Yönetimi**, Hatiboğlu Yayınevi, Ankara.

Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu* (Basılmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.

_____(1995). **Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem Teknik ve İlkeler,** 72 TDFO Bilgisayar Yayıncılık, Ankara.

Başar, H.(1999). **Sınıf Yönetimi**, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.

Başaran, İ. E.(1992) **Yönetim**, Gül Yayınevi, Ankara.

_____(1996). **Türkiye Eğitim Sistemi**, Yargıcı Matbaası, Ankara.

Bartolome, F. vd, (2001). **İş ve Yaşam Dengesi**, MESS Yayınları, İstanbul.

Bölüktepe, F. (1993). *Kamu Örgütlerinde İş Tatmini (*Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Bursalıoğlu, Z. (1994). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, Pegem Yayını, Yayın No:9, Ankara.

Davis, K. (1982). **İşletmelerde İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış** (Çev. Kemal Tosun), İstanbul: İstanbul Matbaası.

Demirel, F. (2006). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Örneği),* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Demirel, Ö. (2000). **Planlamadan Uygulamaya Öğretme Sanatı**, Pegem, Ankara.

Emmer, E. T. (1991). "Once More With Feelling: Teacher Emotion and the Discipline and Management Functions", **Contemporary Education**. 62 /3, pp. 167-173.

Erdem, A. R. (1997). "İçerik Kuramları ve Eğitim Yönetimine Katkısı" **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 3, 68-76.

_____(1998). "Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları" **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 4, 51-57.

Eren, E. (1989). **Yönetim Psikolojisi**, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, İstanbul.

Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri* (Basılmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Işıkhan, V. (1993). *Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumları.* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

İncir, G. (1993). Çalışma Yaşamının Geliştirilmesi: Bir Örnekçe, 4. Ergonomi Kongresi, İzmir: Milli Produktivite Yayınları.

Keser, A. (2004). "Çalışma Birey İlişkisi ve Çalışmanın Birey Yaşamındaki Yeri", **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 6 /2; İnternetten 12.05.2006'da http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=230&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004 adresinden alınmıştır.

Lawler, E. E. (1994). **Motivation in Work Organizations**. San Francisco: Jossey-Bass

Luthans, F. (1992). Organizational Behavior, New York: Mc Graw- Hill.

Özsoy, O. (2002). **Değişen Dünyada Meslek Seçimi: Geleceğin Meslekleri**, Hayat Yayınları, İstanbul.

Örücü, E. & Yumuşak, S. & Bozkır, Y. (2006). "Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma" **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 13 (1), pp. 39-51.

Özer, M. & Bakır, B. (2003). "Sağlık Personelinin Motivasyonuyla İlgili Etmenlerin Belirlenmesi" **Gülhane Tıp Dergisi,** 45 (2), pp. 117-122.

Sabuncuoğlu, Z. vd, (1998). **Örgütsel Psikoloji**, Alfa Basın Yayın Dağıtım, Bursa.

Suyünç, H. (1998). *İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden Eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.

Şahin, İ. (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Uşun, S. (2000). **Özel Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme**, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Sönmez, V. (1994). **Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı**, Pegem Yayıncılık, Ankara.

Tok, T. (2007). **İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları,** Ankara: Türk Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası, Yayın No: 7.

Yanar, İ. (1997). **Eğitim Yönetimi**, Öğretmen Kitabevi, Demirci.