

TC
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA BÜROKRATİKLEŞME
VE
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

Hazırlayan
Elvan EROĞLU

İZMİR – 2013

TC
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA BÜROKRATİKLEŞME
VE
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

Hazırlayan
Elvan EROĞLU

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Namık ÖZTÜRK

İZMİR – 2013

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum ‘ İlköğretim Okullarında Bürokratikleşme ve Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri’ adlı çalışmanın tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığı ve yararlandığım yapıtların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara gönderme yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih
27/06.2013

Elvan EROĞLU

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

İş bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Programında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Ali AKSU



Üye : Yrd. Doç. Dr. Namık ÖZTÜRK



Üye : Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman Metin MISIRLI



Onay

Yukarıda imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

20/06/2013

Prof. Dr. h.c. İbrahim ATALAY
Enstitü Müdürü

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

Referans No	10001506
Yazar Adı / Soyadı	ELVAN EROĞLU
Uyruğu / T.C.Kimlik No	TÜRKİYE / 18031654772
Telefon	5066316469
E-Posta	elvantasan@hotmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	İlköğretim Okullarında Bürokratikleşme ve Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri
Tezin Tercümesi	Bureaucratization in Primary Schools and Teachers' Job Satisfaction Levels
Konu	
Üniversite	Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Bölüm	
Anabilim Dalı	Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2013
Sayfa	157
Tez Danışmanları	YRD. DOÇ. DR. NAMIK ÖZTÜRK 13157675588
Dizin Terimleri	
Önerilen Dizin Terimleri	
Kısıtlama	36 ay süre ile 23.05.2016 tarihine kadar kısıtlı

Tezimin Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi tarafından çoğaltılması veya yayımının tarihine kadar ertelenmesini talep ediyorum. Bu tarihten sonra tezimin, internet dahil olmak üzere her türlü ortamda çoğaltılması, ödünç verilmesi, dağıtımı ve yayımı için, tezimle ilgili fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere hiçbir ücret (royalty) talep etmeksizin izin verdiğimi beyan ederim.

NOT: (Erteleme süresi formun imzalandığı tarihten itibaren en fazla 3 (üç) yıldır.)

27.06.2013

İmza:.....

ÖNSÖZ

Bürokrasi, örgütleri olumlu ve olumsuz yönde etkileyen, anlamı üzerinde yoğun tartışmalar olan, günümüzde de hala geçerliliğini sürdüren bir yönetim şeklidir. Weber bu kuramın üstün yanları olduğunu vurgularken, kuram bazı yazarlar tarafından eleştirilmiştir. Kimi yazarlar bürokrasiyi verimliliği arttıran, karışık görevlerin yürütülmesinde kolaylık sağlayan, nesnel esaslara göre uzmanlaşmayı sağlayan bir kavram olarak tanımlarken, kimi yazarlar da verimsizlik, işlerin ağır yürümesi, yetkiyi kötüye kullanma, kuralcılık gibi olumsuz sözcüklerle açıklamışlardır. Okullardaki bürokrasinin hangi sözcüklerle tanımlandığı, öğretmenlerin iş doyumlarını olumlu veya olumsuz yönde etkiler.

Öğretmenlikte iş doyumunu, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği görevleri yerine getirdiklerinde, kendilerinde oluşan memnuniyet ve hoşnutluk durumudur. Bu memnuniyet ve hoşnutluk durumunu etkileyen kişisel ve örgütsel birçok faktör vardır. Bu faktörlerin bilinmesi ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yükseltilmesi okulların amaçlarına ulaşması için çok önemlidir.

Okullardaki eğitim kalitesini yükseltmek ve öğretmenlerin verimliliğini arttırmak eğitimde istenen bir durumdur. Bu nedenle bu çalışmada, okullardaki bürokratikleşme düzeyinin öğretmenlerin iş doyum düzeylerine olan etkilerini araştırmak amaçlanmıştır. Araştırmada başta kendim olmak üzere birçok kişinin emeği vardır.

Öncelikle beni tüm eğitim yaşamımda destekleyen ve maddi, manevi hiçbir yardımı esirgemeyen babam Hasan TAŞAN, annem Emine TAŞAN ve kardeşlerime çok şey borçluyum.

Çalışmalarım boyunca anlayışı ve desteği ile her zaman yanımda olan sevgili eşim Cemil EROĞLU' na sonsuz teşekkürler.

Araştırmanın her aşamasında yardım ve desteğini esirgemeyen güler yüzlü tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Namık ÖZTÜRK' e, üniversite hayatım boyunca

görüşlerine sıkça başvurduğum ve benden hiçbir zaman yardımını esirgemeyen sevgili hocam Yrd. Doç. Dr. Mustafa GÜVENDİ' ye çok teşekkür ederim.

Araştırmada emeği geçen arkadaşlarıma, örnekleme giren okulların yönetici ve öğretmenlerine teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

YEMİN METNİ.....	II
TUTANAK.....	III
YÖK DÖKÜMANTOSYON MERKEZİ TEZ VERİ FORMU.....	IV
ÖNSÖZ.....	V
TABLolar LİSTESİ.....	X
ÖZET	XVI
ABSTRACT.....	XIX

BÖLÜM I

GİRİŞ

Problem Durumu.....	1
Bürokrasi Kavramı ve Tarihsel Gelişimi.....	2
Max Weber’e Göre İdeal Tip Bürokrasi.....	5
a) Yasalarla Düzenlenmiş Yetki Alanı.....	6
b) Görev Hiyerarşisi ve Otoritenin Kademelenmesi.....	6
c) Yönetimin Yazılı Belgelere Dayandırılması.....	6
d) Kurallara Bağlılık ve Biçimsellik.....	7
e) Yetki ve Görevlerde Uzmanlaşma.....	7
f) Nesnellik (Gayrişahsîlik).....	7
g) Kariyer Yapısı.....	8
h) Kamu ve Özel Hayatın Ayrışması.....	8
Bürokrasinin Üstün Yanları.....	8
Bürokrasinin Sınırlılıkları.....	9
Okulların Bürokratik Yapısı.....	11
İŞ DOYUMU.....	13
İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	15
I) Kişisel Faktörler.....	16
a) Cinsiyet	16
b) Yaş	16

c)Eğitim Düzeyi	17
II) Çevresel Faktörler.....	18
a) Ücret.....	18
b) İş Ortamı.....	18
c)İşin Kendisi.....	19
d) Denetim ve Çalışma Arkadaşları.....	19
e)İletişim.....	20
f)Yükselme Olanağı.....	20
g) Örgütün Sosyal Görünümü ve Çalışma Koşulları.....	21
h) Kontrol.....	21
Araştırmanın Amacı.....	21
Araştırmanın Önemi.....	22
Problem Cümlesi.....	22
Alt Problemler.....	22
Sayıtlılar.....	24
Sınırlılıklar.....	25
Tanımlar.....	25

BÖLÜM II

İlgili Yayın ve Araştırmalar.....	26
Bürokrasi ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Araştırmalar.....	26
Bürokrasi ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Araştırmalar.....	30
İş Doyumu ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Araştırmalar.....	31
İş Doyumu ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Araştırmalar.....	33

BÖLÜM III

Yöntem.....	35
Araştırma Modeli.....	35
Evren ve Örneklem.....	36
Veri Toplama Araçları.....	39
Okullardaki Bürokratik Özellikler Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Ölçeği.....	39
İş Doyumu Ölçeğinin Denenmesi.....	41
Ölçeklerin Dağıtılması ve Toplanması.....	42

Veri Çözümleme Teknikleri.....	42
--------------------------------	----

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM.....	44
Deneklerin Kişisel Özellikleri ile Okulların Bazı Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	44
Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	48
İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	61
Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	70
Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	80
Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	90
Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	101
Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	103
Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	115

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	117
KAYNAKÇA.....	124
EKLER.....	129
1-Okulların Bürokratik Özellikleri Ölçeği.....	129
2- İş Doyumu Ölçeği.....	132
3- Araştırmayı Yapabilmek İçin Gerekli izinler.....	133

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo Sayısı	Sayfa
1. Merkez İlçeler ve Okul Sayısı.....	37
2. Okullar Listesi ve Öğretmen Sayısı.....	38
3. Bürokrasinin Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach Güvenilirlik Katsayıları.....	40
4. Ölçek Boyutları İle Boyutların Cronbach Alpha Değerleri ve Boyutu Ölçen Maddeler	41
5. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	44
6. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı.....	45
7. Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....	45
8. Öğretmenlerinin Branşlarına Göre Dağılımı.....	46
9. Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı....	46
10. Öğretmenlerin Okulların Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	49
11 İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Bürokratikleşme Düzeylerine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği).....	52
12. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	53
13. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi.....	54
14. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	55
15. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi.....	55
16. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Branşlarına Göre Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırması (t İstatistiği).....	56

17.	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	57
18.	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi.....	58
19.	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Ortalamaları Arasındaki Fark (Scheffe Testi).....	59
20.	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Otorite Hiyerarşisi Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği).....	62
21.	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Otorite Hiyerarşisi Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	63
22.	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Otorite Hiyerarşisi Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi.....	64
23.	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Otorite Hiyerarşisi Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	65
24.	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Otorite Hiyerarşisi Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi.....	66
25.	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Branşlarına Göre Otorite Hiyerarşisi Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği).....	67
26.	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Otorite Hiyerarşisi Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	68

- 27.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Süresine Göre Otorite Hiyerarşisi Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi.....69
- 28.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Bürokrasinin Kurallar Düzenlemeler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği).....71
- 29.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Bürokrasinin Kurallar Düzenlemeler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....72
- 30.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Kurallar Düzenlemeler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi.....73
- 31.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Kurallar Düzenlemeler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....74
- 32.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerinin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Kurallar Düzenlemeler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi.....74
- 33.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Kurallar – Düzenlemeler Boyutuna İlişkin Algı Puanlarının Ortalamaları Arasındaki Fark (Scheffe Testi).....75
- 34.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Branşlarına Göre Bürokrasinin Kurallar Düzenlemeler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği).....77
- 35.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Kurallar Düzenlemeler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....78
- 36.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Kurallar Düzenlemeler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi.....79

- 37.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Bürokrasinin Nesnellik Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği).....81
- 38.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Bürokrasinin Nesnellik Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....82
- 39.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Bürokrasinin Nesnellik Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi.....82
- 40.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Nesnellik Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....83
- 41.** İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Nesnellik Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi.....84
- 42.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Branşlarına Göre Bürokrasinin Nesnellik Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği).....85
- 43.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Nesnellik Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....86
- 44.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Nesnellik Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi.....87
- 45.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Nesnellik Boyutuna İlişkin Algı Puanlarının Ortalamaları Arasındaki Fark (Scheffe Testi).....88
- 46.** İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği).....90

47.	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	92
48.	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi.....	93
49.	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Bürokrasinin Prosedürel Özellikleri Boyutuna İlişkin Algı Puanlarının Ortalamaları Arasındaki Fark (Scheffe Testi).....	94
50.	İlköğretim Okulundaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Süresine Göre Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	95
51.	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi.....	96
52.	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Branşlarına Göre Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği).....	97
53.	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	98
54.	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi.....	99
55.	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Prosedürel Özelliklerine İlişkin Algı Puanlarının Ortalamaları Arasındaki Fark (Scheffe Testi).....	100
56.	Bürokrasinin Otorite Hiyerarşisi, Kurallar – Düzenlemeler, Nesnellik ve Prosedürel Özellikler Boyutları Arasındaki İlişkiler.....	101

57. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması.....	104
58. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği).....	106
59. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	106
60. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi.....	107
61. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyum Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Ortalamaları Arasındaki Fark (Scheffe Testi).....	108
62. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	109
63. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi.....	110
64. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Algı Puanlarının Ortalamaları Arasındaki Fark (Scheffe Testi).....	111
65. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Branşlarına Göre İş Doyumuna İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği).....	112
66. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Süresine Göre İş Doyumu Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	113
67. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi..	114
68. Öğretmenlerin Okullardaki Bürokratikleşme Düzeyi, Bürokrasinin Otorite Hiyerarşisi, Kurallar-Düzenlemeler, Nesnellik ve Prosedürel Özellikler Boyutlarına İlişkin Algı Puanları İle Kendi İş Doyum Düzeyi Algı Puanları Arasındaki İlişkiler.....	11

ÖZET

Tarama modelinden yararlanılarak yapılmış olan bu araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin; okullardaki bürokratikleşme düzeyine (okullardaki bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler) ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin algıları saptanıp, bu algıların öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine, branşlarına ve bulundukları okulda toplam çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediği tespit edilmiştir.

Araştırmada veri toplama araçları olarak ÖZTÜRK tarafından geliştirilen ‘Okulların Bürokratik Özellikleri Ölçeği’ ile ŞAHİN tarafından geliştirilen ‘İş Doyumu Ölçeği’ kullanılmıştır.

Ölçeklerden elde edilen verilerin çözümlenmesi için bağımsız grupların ortalamalarını karşılaştırmayı sağlayan ‘t’ istatistiğinden yararlanılmıştır. 3 ya da daha fazla grup arasındaki farkın test edilmesinde ise ‘Tek Yönlü Varyans Analizi’ yapılmıştır. Varyans Analizi sonucunda, aralarında anlamlı düzeyde fark bulunan ortalamalarda, farkın kaynağını bulmak için ‘Scheffe’ testi uygulanmıştır.

Bu araştırmanın evreni, 2011–2012 öğretim yılında İzmir İli Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan merkez ilçelerindeki toplam 407 resmi ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler oluşturmuştur.

Araştırmanın örnekleminde, evrenin %5’i alınarak oluşturulan 20 okul bulunmaktadır. Bu okullardaki öğretmenlerin de %50’si alınarak evreni 400 öğretmen oluşturmuştur. Çeşitli nedenlerle 36 anket geçersiz sayılmış ve 364 anket ile araştırma tamamlanmıştır.

Araştırmanın sonunda elde edilen bulgular şöyledir:

1. Okuldaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında yaşa, öğretmenlikte toplam çalışma süresine ve branşa göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Cinsiyete ve bulundukları okulda toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

2. Bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyete, yaşa, öğretmenlikte toplam çalışma süresine, branşa ve bulunduğu okulda toplam çalışma sürelerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır.

3. Bürokrasinin kurallar- düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında yaşa ve bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmamış; cinsiyete, branşa ve öğretmenlikte toplam çalışma süresine göre ise anlamlı bir fark bulunmuştur.

4. Bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında yaşa, öğretmenlikte toplam çalışma süresine ve branşa göre anlamlı bir fark bulunmamış; cinsiyete ve bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

5. Bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında yaşa, branşa ve bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark bulunmamış; cinsiyet ve öğretmenlikte toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

6. Bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar – düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir fark bulunmuştur.

7. İlköğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin, öğretmenlerin yaşlarına, öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark bulunmuş; öğretmenlerin cinsiyetlerine, branşlarına, bulunduğu okulda toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

8.İş doyumu ile okullardaki bürokratikleşme ve bürokrasinin alt boyutları olan otorite hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları arasında pozitif ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

ABSTRACT

Scanning model is used in this research. Bureaucratization level of the primary school teachers regarding to the perspectives of bureaucracy (hierarchy of authority, rules-regulations, objectivity and procedural features in schools) by detecting perceptions of teachers regarding to the job satisfaction level and job satisfaction is investigated. It is determined whether these perceptions demonstrate some differences depending on gender and age of teachers, their total work experience period in teaching, their total work experience period in their current school and their branches.

In the research, ‘The Bureaucratic Features of School Scale’ developed by OZTURK and ‘Job Satisfaction Scale’ developed by SAHIN are used as data collecting tools. In order to analyse the collected data, ‘T’ statistical methodology providing capability of comparing the averages of independent groups is used. ‘Single Way Variation Analyse’ is applied for testing the difference between 3 or more groups. In the result Variation Analyse, ‘Scheffe’ test is applied to find out the root cause of the difference in the averages with the logical level of difference between each other.

The universe of this research is comprised by the teachers working in the 407 primary schools located in the counties in the border of Izmir Metropolitan municipality in education year 2011-2012.

In sampling of the research, there are 20 schools as selected %5 of the research universe. Research universe is comprised by 400 teachers which are selected as %50 of all. For some various reasons, 36 surveys are disqualified and research is completed with 364 surveys.

Outcomes of the research are as follow;

1. Between the perceptions of teachers regarding to the Bureaucratization level in schools, no logical difference is detected as per age, total work experience period in teaching and branch. Logical difference is detected as per the gender parameter and total work experience period in the current school.

2. Between the perceptions of teachers regarding to the Bureaucratization level at the perspective of bureaucracy hierarchy of authority, no logical difference is detected as per age, gender, total work experience period in teaching, total work experience period in the current school and branch.

3. Between the perceptions of teachers regarding to the bureaucratization level at the perspective of rules-regulations of bureaucracy, no logical difference is detected as per age , total work experience period in the current school. Logical difference is detected as per gender, branch and total work experience period in teaching.

4. Between the perceptions of teachers regarding to the bureaucratization level at the perspective of objectivity of bureaucracy, no logical difference is detected as per age, total work experience period in teaching and branch. Logical difference is detected as per total work experience period in the current school and gender.

5. Between the perceptions of teachers regarding to the bureaucratization level at the perspective of procedural features of bureaucracy, no logical difference is detected as per age, total work experience period in the current school and branch. Logical difference is detected as per the gender parameter and total work experience period in teaching.

6. Positive and logical difference is detected between perspectives of bureaucracy; authority hierarchy, rules-regulations, objectivity and procedural features

7. Regarding to the level of the teachers' job satisfaction, no logical difference is detected as per age, gender, total work experience period in teaching, total work experience period in the current school and branch.

8. There is a negative and significant relationship between the teachers' perceptions of their job satisfaction levels and of the bureaucratization levels at schools, the hierarchy of authority of bureaucracy, rules and regulations, objectivity and the bureaucratization level in the dimension of procedural characteristics.

BÖLÜM I

GİRİŞ

Araştırmanın birinci bölümünde, problem durumu, kuramsal çerçeve, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve araştırmada sıkça kullanılan tanımlar yer almaktadır.

Problem Durumu

Yirminci yüzyılda ülkeler, kendi toplumlarının mutluluğunu arttıracak, refah düzeyini yakalamak, uyumlu toplumsal yapıyı oluşturmak ve sürdürmek için sürekli yeni arayışlara yönelmişlerdir. Bilginin çok kısa sürede katlandığı, baş döndüren hızla yayıldığı, bilgi çağının insanını yönetmek ve yönlendirmek daha da güçleşmiştir. Yöneticilerin klasik özellikleri ve yaklaşımları, yasal düzenlemeler insanı eskisi kadar etkilememektedir (Eryılmaz, 1993).

İnsanı içtenlikle harekete geçirmenin en etkili yolu, yapacağı işi benimsemesini sağlamak ve monotonluktan kurtarmaktır. İşinden zevk alması, doyuma ulaşması, kendisini yenileme imkânı bulması, değerli olduğunu hissetmesi insanın işindeki istekliliği ve dolayısıyla doyumunu artırır.

Bu araştırmada, ilköğretim okullarının bürokratikleşme düzeyi ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiler saptanmaya çalışılmıştır.

Bürokrasi, belirli özelliklere sahip bir örgüt biçimi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım Weber' le birlikte ortaya çıkmıştır. Bürokrasi konusundaki egemen anlayış, Weber' in tanımı etrafında toplanmıştır. Weber' e göre bürokrasi, işbölümü, otorite hiyerarşisi, yazılı kurallar, yazışmaların ve faaliyetlerin dosyalanması, bireysel olmayan

yönelim (nesnellik), disipline olmuş bir yapı ve resmi pozisyonlardan oluşan bir örgüt biçimidir (Eryılmaz, 1999: 195).

Tüm örgütler belli bir düzeyde bürokratikleştiği gibi insan hayatı da, bürokratik örgütlerle iç içedir. Bu yüzden, bürokrasi, insan hayatının çevresinde olup biten her şeyle ilişkilidir. Okullar, insan hayatının büyük bir bölümünü geçirdiği bürokrasi biçimlerinden biridir. Okullar gençleri bürokrasiye hazırlar.

Okullar, insanları bürokratikleşmiş hayata hazırlayan yerler olarak adlandırıldığında, okullarda bulunan öğretmenler de bürokrasilerin temsilcileri sayılabilir (Yücel, 1999: 2).

Bürokrasi Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Bürokrasi kavramı, anlamının net olmaması ve üzerine yoğun tartışmalar olması sebebiyle kavramın kökeni bütünüyle açık değildir. Ancak bürokrasi, yönetimle ilgili bir kavram olduğu için, ortaya çıkışı ve gelişimi, batıdaki idari-siyasi kuramların evrimiyle paralellik gösterir. Bu kavramın batıda ortaya çıkışı 18. yüzyıla rastlar. Bürokrasi kavramı Fransız kökenli bir terim olup, ilk olarak 1745 yılında Fransız iktisatçı Vincent de Gournay bürokrasi konusunda şunları yazar: ‘ Fransa’da bizi tahrir edebilecek bir hastalığa sahibiz; bu hastalığa ‘bürolara aşırı merak’ denilmektedir (Akt: Eryılmaz, 2002: 5).

Bürokrasinin tarihsel gelişimi göz önüne alındığında üç ayrı anlamda kullanıldığı görülmektedir. Bunlar devlet idaresi, yönetim ve örgütlenme biçimi ve kırtasiyeciliktir (Ertekin, 1986: 73). Burada devlet idaresi: kamu yönetiminde yönetsel işleri yöneten görevlilere verilen ad, yönetim ve örgütlenme biçimi: büyük grupların iş bölümü, uzmanlaşma, örgütlenme, hiyerarşik bir biçimde yönetilmesi, kırtasiyecilik ise kuralların ve formalitelerin önem kazanmasıdır.

Bürokrasi kelimesi “Büro” (daire, memurlar) ve “Krasi” (güç, iktidar) kelimelerinin birleşmesinden meydana gelmiştir. Böylece bürokrasi “büroların iktidarı” anlamına gelmektedir (Kabaklı, 1976: 11).

Türk Dil Kurumu ‘Güncel Türkçe Sözlüğünde ise bürokrasiyi : “*is.* 1. Devlet kurumlarında çalışan üst düzey yöneticiler topluluğu. 2. *mec.* Devlet kurumlarında kırtasiye işlerini öne sürerek işlemleri zorlaştırma, kırtasiyecilik olarak tanımlanmaktadır.

Yine Türk Dil Kurumu İktisat Terimleri Sözlüğü’ne göre: Bürokrasi: “1. Bir toplumda tabandan yukarıya doğru çıktıkça daralan bir yapı içinde örgütlenmiş olan, genel kural ve ilkelere göre çalışan profesyonel atanmış görevliler topluluğu. 2. Devlet idaresinde bir işi yapabilmek için alınması gereken izin, onay, imza ve uyulması gereken kurallar. 3. Devletle ilgili işlerin yürütülmesinde gereksiz kural ve işlemler, kırtasiyecilik.” Olarak tanımlanmaktadır.

Bürokrasi kavramının bilimsel düzeyde yaygın olarak incelenmeye başlanması, Alman sosyal bilimci Max Weber’in bürokrasi ile ilgili yazılarından sonra hareketlenmiştir. Weber bürokrasiyi, “geniş bir alana yayılmış toplumsal fiil ve hareketlerin, rasyonel ve objektif esaslara uygun olarak düzenlenmesi sürecidir.” şeklinde tanımlamıştır (Aykaç, 1997: 37). Bunun yanında Weber’e göre bürokrasi, diğer örgüt biçimlerine göre teknik üstünlükleri olan rasyonel ve dolayısıyla verimli ve etkin bir yönetim biçimidir (Eryılmaz, 2002: 7).

Bürokrasi bir toplumda tabandan yukarıya çıktıkça daralan bir yapı içinde örgütlenmiş olan, kişisel olmayan genel kurallar ve işleyiş ilkelerine göre çalışan sistem ve kurallar grubudur (Mardin, 1990: 89).

Albrow, bürokrasi kavramıyla ilgili rasyonel örgüt, örgütsel verimsizlik, memurlar tarafından yönetim, kamu yönetimi, örgüt, modern toplum ve memurlar topluluğu ve onların rutin uygulamaları olmak üzere yedi farklı anlamdan söz etmiştir (Akt. Eryılmaz, 2002: 6).

Kabaklı (1976: 200), bürokrasiyi yorgun idarelerin sığındığı bir hastalık siperi ve yaratma gücü olmayan üst makamların çevrelerine ördükleri bir örümcek ağı olarak tanımlar.

Peter M. Blau 'ya göre bürokrasi, örgütsel amaçları gerçekleştirmek için kolektif faaliyetleri koordine eden ve harekete geçiren formel (resmi-biçimsel) usullerdir ya da düzendir (Çevik, 2010: 6).

Çoker (1995: 2) bürokrasinin ileri bir işbölümü, merkezi bir otorite, rasyonel bir personel yönetimi, açıkça belirlenmiş politika ve kurallar, ayrıntılı dosyalama sistemi ile varlığını sürdürdüğünü ileri sürmektedir.

Dönder (2006: 21) bürokrasiyi kamu yönetiminde, belirlenmiş hizmeti hazırlamak ve halkın kullanımına sunmak için kurulmuş hiyerarşik düzen ve bu düzenin işlemesinden doğan kurallar olarak tanımlamıştır.

Büyük Larousse (1986) sözlüğünde ise bürokrasi “ işlerin yürütülmesinde idarenin gücü ve etkisi” olarak tanımlanmıştır”

Weber'e göre bürokrasi, diğer örgüt biçimlerine göre teknik üstünlükleri olan iş bölümüne, otorite hiyerarşisine, yetki ve görevlerin düzenlenmesine, yazılı kurallara, nesnellığe ve biçimselliğe dayanan rasyonel dolayısıyla verimli – etkin bir örgüttür (Eryılmaz, 2002: 7).

Bu tanımların yanı sıra bazı bilim adamları bürokrasiyi “objektiflik”, “açıklık”, “kesinlik”, “uyum” ve “istikrar” gibi örgütlerin olumlu davranış özelliklerini “bürokrasi” olarak nitelendirirken, bir bölümü de “kırtasiyecilik”, “sorumluluktan kaçma”, “yetki devretmekte isteksizlik”, “aşırı gizlilik”, “otoriteye aşırı bağlılık” gibi olumsuz davranışlara “bürokrasi” demektedirler. Fransız yönetim bilimcisi Michel Crozier, bu olumsuz davranışları “bürokrasi hastalığı” olarak nitelendirmektedir (Eryılmaz, 1993: 3).

Türk devletlerinin yapısında ise hakiki iki sınıf vardır: Bürokrasi ve halk. Orta Asya'dan beri kuruluşumuz böyledir. Fakat demokrasinin hayatımıza girmesiyle

bürokrasinin ezici baskısı ortaya çıkmaya başlamıştır. O kadar ki Türk halkı arasında:’ Allah hükümet kapısına düşürmesin... dert verip hekime, dava verip hakime baktırmasın’ sözü durumu anlatmaktadır (Kabaklı 1976: 196). Kısacası mazimiz boyunca hakim sınıf yalnız bürokrasi olmuştur.

Bürokrasi ile ilgili net bir tanımın olmayışı bu kavramı tanımlamadaki farklı yaklaşımlardır. Bu konuda iki temel yaklaşım vardır. Birinci yaklaşım bürokrasiyi örgütün yapısal özelliklerine göre, ikinci yaklaşım örgütün davranışsal özelliklerine göre inceler (Eryılmaz, 2002: 6). Bürokrasiyi örgütün yapısal özelliklerine göre tanımlayanlar örgütün iş bölümü, hiyerarşi ve prosedür sistemini dikkate alırlar. Örgütün davranışsal özelliklerini dikkate alanlar objektiflik, kesinlik, doğruluk, tutarlılık gibi olumlu yönlerine baktıkları kadar kırtasiyecilik, katılık, aşırı gizlilik gibi olumsuzlukları da dikkate almaktadırlar (Eryılmaz, 2002: 7).

Weber’e Göre İdeal Tip Bürokrasi

Günümüzde bürokrasi deyince ilk akla gelen kişilerden olan Weber, örgütlerin yapısı ve işleyişi üzerine yaptığı incelemeler sonucu geliştirdiği bürokrasi modelini ‘ideal tip bürokrasi’ olarak adlandırmıştır. Burada bahsi geçen ideal kavramı günlük hayatımızda kullandığımız ‘arzulanan’, ‘olması istenilen’ manalarında değildir. Dolayısıyla ideal tip, gerçek tipin üstün hali değil, yalnızca gerçekte tam örneği bulunmayan ‘saf’ demektir (Eryılmaz, 2002: 44).

Weber ‘ideal tip bürokrasi’ kavramını soyut zihinsel bir tasarım olarak ele almış, gerçekte karşılığı olmamakla beraber tasarlanan ve idealleşen çerçeveye en yakın tip hangisi ise onun önemsenmesi gerektiği yönünde çıkarımlar yapmıştır (Doğan, 1990:106).

San’ a göre ideal tip bürokrasi ile güdülen amaç soyut bir zihni yapıt olan ideal tiple gerçek hayatta görülen somut olayların karşılaştırmasını yapmak, bu yolla tüm benzerlikleri bulmak ve farklılıkların da nedenini araştırmaktır (Akt: Eryılmaz, 2002: 45).

Weber, bürokrasiyi doğrudan tanımlamak yerine onun unsurlarını ve özelliklerini belirlemekle yetinmiştir. Weber'in ideal bürokrasi kavramı, yapısal ve işlevsel özelliklerden meydana gelmiştir. Bu özellikler şunlardır:

a) Yasalarla Düzenlenmiş Yetki Alanı: İdare'nin personeli şahsi statüsünde hürdür ve yalnız işinin tanımlanmış görevlerini yerine getirmekle yükümlüdür (Mardin, 1990: 89). Bürokratik örgütlerde işin gerçekleşmesi için yapılacaklar çalışanlara belirli bir biçimde dağıtılmıştır. Açık ve net bir şekilde tanımlanan bu görevlerin yerine getirilmesi için gerekli emir ve yaptırımlar kurallara bağlıdır. Görevlerin düzenliliği ve sürekliliği yetkilerin kullanılması ve sistematik hükümlerle sağlanır (Eryılmaz, 2002: 45).

Coşkun ve Asunakutlu (2013) yetki alanlarını gerçekleştirmek için;

- Amaçları gerçekleştirecek çalışmalar resmi görevler olarak dağıtılmıştır.
- Yetkiler sınırlı ve dengeli bir biçimde dağıtılmıştır.
- Görevlerin yürütülmesi ve yetkilerin kullanılması sistematik hükümler altına alınmıştır.

b) Otorite Hiyerarşisi: Örgütün yapılanması otorite hiyerarşisine göre kurulmuştur. Üstlenilen görevler ast – üst ilişkisine dayalı yürütülür. Bu hiyerarşik düzende her bir alt birim üstünün denetimi ve gözetimi altında görev ve sorumluluklarını yerine getirir (Eryılmaz 2002: 46). Memuriyet kesin bir hiyerarşiye göre kademelendirilmiştir (Mardin, 1990: 89). Üst birimler alt birimlere kurallar çerçevesinde emir verebilir ve üst birimler alt birimlerin yaptıkları iş ve eylemlerden sorumludurlar. Bunun yanında otorite hiyerarşisi üste sonsuz yetkiler sağlamaz. Astların, kurallar çerçevesinde davranmayan üstlerini bir üst merciye şikayet etme hakkı vardır.

c) Yönetimin Yazılı Belgelere Dayandırılması: Bürokratik örgütlerde yapılan iş ve eylemler yazılı belgelerle kayıtlara alınır. Bu belgeler gerektiğinde kullanılmak üzere saklanır. Söz konusu belgelerin yazılması için geniş bir görevliler ve kâtipler kadrosu istihdam edilir (Eryılmaz, 2002: 46). Bunun yanında dosyaları koymak için arşivler kurulur, dosyaları düzenleyecek, yerlerini bulacak arşiv görevlileri çalıştırılır.

Eğitimde de yapılan iş ve işlemler dosyalanır. Yapılan işler tutanaklara dökülür ve dosyalanır. İdare ve öğretmen arasındaki tüm haberleşmeler evrak üzerinde imza karşılığında yapılır.

d) Uzmanlaşma: Bürokratik örgütlerde her işin bir uzmanı vardır. Bu uzmanlık esaslı bir eğitimi gerektirir. Mardin (1990: 89)'e göre memurlar işe alınırken mesleki ihtisas yeteneği göz önünde tutularak seçilirler. Bunun en makbul göstergesi imtihan sonucu elde edilen diplomadır. Yapılacak iş ile ilgili gerekli eğitimi almış, yapılacak iş konusunda kendini geliştirmiş kişiler yapılan işin uzmanıdır. Eryılmaz (2002: 46)' a göre uzmanlaşma iş bölümünün bir sonucudur. İş bölümüyle ortaya çıkan çeşitli faaliyet alanlarında çalışanlar, yaptıkları işte kısa zamanda uzmanlaşırlar. Ayrıca uzmanlaşma mesleki kıdem ile de doğru orantılı olabilir. Yapılan işteki mesleki kıdem arttıkça uzmanlaşma da artar.

e) Nesnellik (Gayrişahsilik) : İdeal bir memur, işleri sevgi ve nefret gibi duygusallıktan uzak, bütünüyle gayrişahsî biçimsel kurallara göre yürütür (Eryılmaz, 2002: 46). Mardin (1990: 89)'e göre memurun görevi tek veya ana işidir. Bu durum çalışanın özel yaşamı ile iş yaşamını tamamen birbirinden ayırmasını gerektirir. Bunu sağlayabildiği ölçüde işteki kalite ve verimlilik artar. Ayrıca gayrişahsilik çalışanın tüm çalışma kapasitesini kullanmasını da sağlar.

f) Kariyer Yapısı: Bürokraside memuriyet bir meslektir. Memurluk mesleği belirli esaslara dayalı bir terfi sistemi içinde yürütülür (Eryılmaz, 2002: 46).

Mardin (1990:89)'e göre memuriyet bir kariyerdir. Memurlar kıdem veya liyakata ve bir üstün değerlendirmesine göre terfi ederler. Tanıdık, akraba, ailesinin tanınmış olması gibi durumlara bakılarak örgütlerde çalışan seçilmez. Yapılacak işin niteliklerine uygun, işin üstesinden gelebilecek kişiler belirli bir yeterlilik belgesi (diploma) veya herhangi bir sınava tabi tutularak seçilirler. Çalışan taşıdığı nitelikleri koruduğu müddetçe o mevkide kalır. Kendini geliştirip, görevinde daha da uzmanlaşır ise terfi edebilir. Bürokratik örgütlerdeki kariyer yapısında nesnellik çok önemlidir.

g) Kurallar Sistemi: Bürokrasi yazılı ve resmi kurallara göre işler. Bu kurallar bürokraside çalışanların sorumluluğunu, karşılıklı ilişkilerini ve yetkilerini tanımlar. Belirli olaylar konusunda karar alınırken önceden düzenlenmiş soyut ve genel kurallara göre hareket edilir. Bu kurallar düzeni çalışanların keyfi davranışlarına engel olmak için konulmuştur.

Eryılmaz (2002: 46)' a göre bürokraside işler, birbirleriyle uyumlu soyut kurallar tarafından yürütülür. Memurun bağlılığı ise üst konumdaki amirine değil, makama ya da görevedir.

h) Kamu ve Özel Hayatın Ayrışması: Kamu hizmetlerinin çağdaş örgütlenişi, resmi daireyi görevlinin özel konutundan ayrıldığı gibi bürokrasi de genel olarak resmi faaliyet ile özel yaşam alanını birbirinden ayırtmıştır (Eryılmaz, 2002: 48). Mardin (1990: 89)'e göre memur ne bulunduğu mevkie ne de o mevkiin gelirlerine el koyabilir. Buna bağlı olarak kamu hayatındaki yetkilerini de özel hayatında kullanamaz.

Bürokrasinin Üstün Yanları

Weber'e göre, rasyonel bürokratik esaslara göre örgütlenen yapılar, verimli örgütler olup, diğer örgütlere göre önemli üstünlüklere sahiptirler (Akt: Eryılmaz, 2002: 58).

Smith, bürokrasinin karmaşık görevlerin yürütülmesinde etkinliği sağlamayı mümkün kıldığı için modern toplumların gelişmesine önemli katkıda bulunduğunu vurgulamıştır. (Akt: Eryılmaz, 2002: 8).

Coşkun ve Asunakutlu (2013)'ya göre bürokrasinin üstün yanlarından biri de yönetsel işlevlerin salt nesnel gerekçelere göre uzmanlaştırılması ilkesinin gerçekleştirilmesine yüksek olanak sağlar.

Zeytin (2008: 10)'e göre önceden tahmin edilebilir bir çalışma düzeni sağlar. Bürokrasinin işlevine güvenilebilir, çünkü her pozisyonun yetki ve sorumluluğu önceden belirtilmiştir ve uygulamalardaki keyfiyetin önüne geçilmiştir.

Weber'e göre bürokratikleşme, idari fonksiyonların nesnel esaslara göre uzmanlaşmasını ortaya çıkarır (Akt: Eryılmaz, 2002: 58).Uzman kişilerin örgüt içinde çalışması verimi ve kaliteyi artırır.

Ussal kararlar, otorite hiyerarşisi, emirlere uyum ve yasalar doğrultusunda iyi eşgüdümlemiş bir uygulama tekdüzeliği ve kararlılığı olanaklı kılar.

Bürokrasinin Sınırlılıkları

Bürokrasideki sınırlılıklar kötü yönetimlerde, bürokratik yapılardan, kurallardan ve prosedürlerden mi, yoksa memurların dikkatsizliğinden, akademik açıdan yetersizliğinden, kötü niyetinden mi veya her ikisinden mi kaynaklandığı belirsiz ve araştırma yapılmaya değer bir konudur.

Bazı yazarlar bürokrasiyi kötü yönetimler ve bürokratik unsurların örgütlere tam uygulanamaması sebebiyle sınırlı bir yönetim şekli olarak görmüşlerdir. Bu bağlamda bürokrasiyi 'verimsizlik', 'işlerin ağır yürümesi', 'yetkiyi kötüye kullanma', 'kuralcılık' gibi olumsuz sözcüklerle açıklamışlardır.

Fransız yazar Balzac (1799-1850), 1836 yılında yazdığı 'İşçiler' adlı romanında bürokrasiyi, 'kategorik ifade ve raporları seven, bu yönde eğilimi olan, aleladelîğe doğal bir nezaket besleyen cüceler tarafından kullanılan devasa bir güç' , ' onu kumanda eden ile yapılması gereken iyi arasında asılı ağır bir perde' biçiminde nitelendirmiştir (Eryılmaz, 2002: 9).

Fransız Andre Piettre ‘Yeni Sınıf’ adlı kitabında ‘ Toplumlar din içinde doğar, bürokrasi içinde ölürlür.’ Gibi acı bir hakikati, kendi cemiyetine bakarak söylemiştir (Akt: Kabaklı, 1976: 200).

Bürokrasinin verimlilik unsuru ‘acımasız’ ve ‘insafsız’ bir tutum içindedir. İnsafsız verimlilik yönetimde belirlenen kuralların ve süreçlerin, özel durumlara bakılmaksızın herkese eşit olarak uygulanmasıdır (Eryılmaz, 2002: 9). Örneğin çalışanın maddi, manevi sorunlarıyla ilgilenmez, belirli zaman dilimi içinde yapılan işe bakar ve insancıl değildir.

Bürokrasinin sınırlılıkları içinde yer alan kırtasiyecilik, hantallık, gizlilik ve kötü yönetim gibi olgular, idari prosedürlere ve memurların davranışlarına bağlı olgulardır.

Eryılmaz (2002: 15), bürokrasiyi seçilmişlerin yönetimine karşı memurların yönetimi anlamında da kullanmıştır. Hükümet sistemi içinde egemen otoritenin, siyasetçilerin elinde değil memurların elinde bulunduğu bir yönetim şekli olduğunu vurgulamıştır. Otoritenin atanmış memurların elinde olduğu ve dolayısıyla yurttaşların yönetime katılma, karar alma süreçlerinden dışlandığı bir yönetim şekli olması bürokrasinin sınırlılıklarındandır.

Günümüzde bürokrasi sadece kamu kuruluşlarında kalmamış, özel işletmelerde, sendikalarda, üniversitelerde, okullarda hatta toplumun en küçük yapı taşı ailenin içine dahi sinmiştir. Bürokratik örgütler katı, esneksiz ve değişmez özelliklere sahip olması nedeniyle bürokrasi değişen ortam koşullarına uyum sağlayamaz.

Okulların Bürokratik Yapısı

Okullar yapı ve işleyiş olarak bürokratik örgütlerdir. Okullardaki bürokratikleşme olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bürokrasinin getirdiği iş bölümü, nesnellik, istikrar gibi özellikler okullarda olumlu sonuçlar ortaya çıkarırken, şekilcilik, işlerin uzaması, katılık ve değişmezlik gibi özellikler olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilir.

Bürokrasi, işbölümü, uzmanlaşma, örgütlenme, hiyerarşik yapı ve planlama sayesinde geniş bir örgüt olan eğitim çalışanlarının disiplinli bir şekilde çalışmasını sağlar.

Hoy, okulları, bürokrasinin özellikleri olan yetkinin kademelenmesi, iş bölümü, objektif standartlar, teknik yeterlilik, kurallar ve düzenlemelerden oluşan bürokratik bir yapı olarak tanımlamıştır (Akt: Cerit, 2012: 502).

Chapman, eğitim sistemlerinin bürokratik yapısının sistemi aşırı merkeziyetçi yaptığını vurgulamış ve bu merkeziyetçiliğin eğitim sistemlerini önemli ölçüde güç ve otorite sahibi yaptığını söylemiştir (Akt: Öztürk, 2001: 14).

Abbot, okulların benimsediği bürokratik özelliklere göre bir liste hazırlamıştır. Bu listenin birinci sırasında okul örgütünün iş bölümü ve uzmanlaşmadan doğrudan etkilendiği vardır. Çünkü diğer memuriyetlere göre öğretmenlikte uzmanlaşma büyük önem taşır. Okulda işlerin aksamaması ise okul idaresi ve öğretmenlerin kurallara ya da gerektiğinde kurallara dayandırmadan aralarında yaptıkları iş bölümü ile sağlanır.

İkinci sırada ise okullarda açık ve net olarak belirlenmiş katı bir otorite hiyerarşisi vardır. Okullarda öğretmenler herhangi bir işlemde önce müdür yardımcısına, sonra baş müdür yardımcısına en son müdüre giderler. Bu durum makamlar arasında da

böyledir. Örneğin ilçede çalışan idareci ve öğretmenler ilçe milli eğitim müdürlüğünü aşp il milli eğitim müdürlüğüne herhangi bir işlemde gidemezler.

Üçüncüsü okul örgütü yetkilerin sınırını kurallarla açık ve net olarak çizer. Kişiy e göre değişen durumlar yoktur. Bir durum karşısında yapılacaklar önceden kurallarla belirlenmiştir. Kurallar ideal olan örgüt yapısına göre düzenlendiği için çoğu durumda çalışanları sıkar (Akt: Öztürk, 2001: 14).

Cheng' e göre bürokratik örgütler olan okullar merkezi otorite tarafından denetlenirken sıkça kullanılan güç, yasal zorlayıcı güç ve ödöl olurken uzmanlık gücü genelde göz ardı edilir (Akt: Öztürk, 2001: 14). Bu durum öğretmenlerin öğretmenlik mesleğiyle ilgili iş doyumlarını olumsuz etkiler.

Miss'e göre bürokrasi, işlerin yüksek makamlar tarafından ayrıntılarıyla tespit edilen kaide ve nizamlara göre yürütölmesidir (Eryılmaz, 2002: 10). Dolayısıyla bürokratik okullarda öğretmenlerin görevi kural ve düzenlemelerin emrettiği şekilde görevlerini yapmaktır. Buna bağılı olarak da öğretmenin kendi görüşüne göre hareket etmesi sınırlandırılmıştır. Ancak bürokrasinin katı olması yani bürokratikleşme düzeyinin yüksek ya da düşük olmasının çalışanlar üzerindeki etkilerinin bilinmesi gerekir. Çünkü çalışanların işlerinden aldıkları doyum onların etkililiğini arttırabilir. Bu durum, alanda yapılan çalışmaların sonucunda da ulaşılan bir durumdur. Bu nedenle de iş doyumunun incelenmesi gerekir.

İŞ DOYUMU

İş doyumuyla ilgili birçok yazar farklı tanımlar yapmışlardır. Bunun sebebi çalışanın işinden tatmin olmasını sağlayan birçok unsurun var olması ve tanımlarının bu unsurlardan etkilenmesidir. İş doyumunu kavramı, ilk defa 1920’li yıllarda incelenmeye başlanmış, ancak konunun önemi 1940’lı yıllarda tam olarak anlaşılmıştır.

İş doyumunu; çalışanın işi, ücreti, çalışma koşulları, kendini geliştirme olanakları, birlikte çalıştığı kişiler ile örgüt havasına ilişkin değerleri algılama derecesidir (Şahin, 1999: 7).

Locke, iş doyumunu bir kişinin mesleği ile ilgili onu memnun eden olumlu duygusal bir durumu sağlaması olarak ifade etmektedir (Akt: Eğinli, 2009: 36).

Elton Mayo, bir örgütün etkili olarak düşünülmesi için üyelerinin içinde olmaktan memnuniyet duymaları gerektiği yorumunu yapmıştır. İşlerinden memnun olmayan öğretmenlerin de sadece kendileri değil, öğrencileri de acı çekecek, bu durumdan etkilenecektir; Bununla birlikte, iş doyumunu fazla olan öğretmenler sınıfta da çok etkili olacaklardır (Recepoglu, 2008: 79).

Mowday, iş doyumunu, çalışanların iş deneyimlerine bağlı olarak işlerine ve/veya işlerinin bazı yönlerine gösterdikleri tepkidir (Akt: Uyguç ve Çımrın, 2004: 92).

Eren (1989: 141) iş doyumunu işte elde edilen maddi çıkarlar, çalışanın birlikte çalışmaktan zevk aldığı çalışma arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk olarak tanımlamaktadır.

İş doyumunu “bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” olarak açıklamaktadır (Barutçugil, 2004: 389).

Lawler, iş doyumunu bireyin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durum olarak tanımlamaktadır (Akt: Başaran, 1992: 96).

İş doyumunu, psikolojik, fizyolojik ve çevresel etkenlerin bir bileşimi olarak bunların bireyi mutlu kılma durumudur. Bir başka ifade ile iş doyumunu, bireyin işinden ve iş yaşantılarından kaynaklanan pozitif bir durumdur (Turan ve Şişman, 2004: 119).

Öğretmenlerin iş doyumları, okulun ve öğretmenlik mesleğinin geleceği açısından önemlidir; bu yüzden müdürler memnuniyeti sağlayacak tarzlarda yönetmek zorundadır. Ve mizah yeteneğini kullanmanın müdürlerin, öğretmenlerin iş doyumlarını arttırmak için ihtiyaç duydukları bir araç olma ihtimali var olduğu sürece mizah, okullarda işi yürütmek için bir taktik olarak kullanılmalıdır. (Recepoğlu, 2008: 79)

Kuruüzüm ve Çelik (2005: 144) ‘in yaptığı ‘Öğretmenlerin İş Doyumunu Belirleyen Faktörler’ adlı araştırmalarında "okul yönetimi" ve "öğrenci" faktörlerinin öğretmen iş doyumunu belirleyen en önemli iki faktör olduğunu belirlemişler ve öğretmen iş doyumunu arttırmak için öncelikle bu iki faktörü oluşturan konular (değişkenler) ayrıntılı bir şekilde incelenerek iyileştirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

İş doyumunu; bireylerin örgüte girişlerindeki beklentileri doğrultusunda, yaptıkları işten dolayı elde ettiklerinin onlarda oluşturduğu memnuniyet ve hoşnutluk olarak tanımlanabilir (Poyrazoğlu, 1992: 28).

İş doyumunu ile ilgili olarak yapılan tanımların temel olarak üç ortak noktası bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde açıklanabilir (Solmuş, 2004: 186):

□- İş doyumunu, çalışanın işe ilişkin subjektif ve içsel duygularını ifade eder, genel olarak gözlenemez ancak kişinin davranışlarından anlaşılabilir.

- İş doyumu, çalışanın elde etmek istediği ya da hak ettiğine inandığı ödüllere ulaştığı ya da beklentilerinin ötesinde kazanımlar elde ettiği durumda yaşanır.

-İş doyumu, birbirlerinden ayrı ama birbiri ile ilgili birkaç tutum objesini kapsamaktadır.

İş doyumunun yüksek olması; verimliliğin yüksek olması, işgücü devir oranı ve devamsızlıkların düşmesi, işe bağlılığın artması gibi örgüt tarafından arzulanan sonuçlara yol açar (Çetinkanat,2000:2).

İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu çalışanların işe karşı oluşturdukları olumlu tüm davranışlardır. Bu davranışlar sonucunda çalışan yaptığı işten haz almakta, işe gitmekten mutlu olmakta ve işteki verimliliği artmaktadır. Bu durumun tam tersi olarak çalışanın işe karşı beslediği olumsuz davranışların tümü de iş doyumsuzluğudur. Bu durumda çalışan işe gitmek istemez, yapılan işteki verim düşer, çalışma ortamındaki diğer kişiler de bu durumdan olumsuz etkilenir.

Bu nedenle iş doyumu ya da doyumsuzluğuna neden olan faktörlerin incelenmesi gerekmektedir. İş doyumunu etkileyen etmenler kişisel faktörler, işin kendisi, ücret, yöneticilerin tutumları, fiziksel ortam, iş yerinde çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri, mesleğin toplum içindeki yeri, işin bireye uygun olup olmadığı gibi birçok etmen sayılabilir.

İş doyumunu etkileyen faktörler; başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme gibi içsel özelliklerden kaynaklanan etmenlerdir. Doyumsuzluğa neden olan etmenler ise; yönetim ve gözetim, çalışma koşulları, ücret ve arkadaşlık ilişkileri gibi işin dışsal özelliklerinden kaynaklanan etmenlerdir (Becerikli, 2006: 118).

Çetinkanat' ın araştırma bulguları ise görev unvanı, kıdem, yaş, eğitim durumu, medeni durum, cinsiyet gibi kişisel değişkenlerle iş doyumu arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur (Akt: Turan ve Şişman, 2004: 119).

Lam, iş doyumu ya da doyumsuzluğuna neden olan faktörleri incelediğinde kişisel ve çevresel faktörler olarak sınıflandırmıştır (Akt: Aşık 2010:38).

I) Kişisel Faktörler

Kişinin bireysel özellikleri iş doyumunu önemli ölçüde etkilemektedir. Kişinin doğuştan getirdiği bireysel özellikler olan cinsiyeti, yaşı, eğitimi gibi faktörler iş doyumunu etkilemektedir.

a) Cinsiyet: İş doyumunu etkileyen kişisel faktörlerin arasında cinsiyet de bulunmaktadır. Hulin ve Smith, iş doyumu ile diğer değişkenleri aldıklarında erkek ve kadınlarda doyum düzeylerinin farklı olduğunu ortaya koymuşlardır (Akt: Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. 2008: 2). Kadınların ev ve aile ile ilgili sorumlulukları nedeni ile çatışma yaşamaları da kadınların iş doyumunu azaltmaktadır.

İş doyumu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarına bakıldığında, bu görüşü destekleyen verilerin yanı sıra kadın ve erkek çalışanların koşullar eşit olduğunda iş doyumu konusunda bir farklılık göstermediği de görülmektedir (Aşık, 2010: 39).

b) Yaş: İş doyumunu etkileyen kişisel faktörler arasında kişinin yaşı da önemli bir faktördür. Kişinin yaşı işe karşı düşünce ve tutumlarında birtakım farklılıkların görülmesi sebep olur. Glenn ve ark. yaş ve iş doyumu arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirdikleri araştırmaya göre; yaşı daha büyük çalışanların genç çalışanlara göre iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Akt: Eğinli, 2009:38). Bu durum yaşa bağlı olarak meslekle ilgili tecrübelerinin artmasıyla kişilerin iş ile ilgili olumsuzluklar karşısında daha sakin davranmaları iş doyumlarını olumlu etkilemiş olabilir. Luthans ve

Thomas, iş doyumu ve yaşa ilişkin gerçekleştirdikleri araştırmalarında yaşı daha büyük çalışanların iş doyumsuzluğu yaşamasına neden olan faktörlerin teknolojiye ilişkin değişiklikler, üretim ve performansla yönelik ölçümler, aşırı iş yükü olduğunu açıklamaktadırlar (Akt: Eğinli, 2009: 38).

Mottaz, farklı yaş grupları ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasının sonucunda, genç çalışanların içsel motivasyona çok önem verdiğini, bu nedenle yaşı daha büyük çalışanlara göre iş değiştirmeyi daha eğlenceli buldukları görülmüştür. Yaşı daha büyük olan çalışanların ise dışsal motivasyon faktörlerine daha fazla önem verdikleri, buna bağlı olarak da ücret artışı ve iş yerinden sağlanan olanakların varlığına bağlı olarak iş doyumunun arttığı belirtilmektedir (Akt: Aşık, 2010: 38).

c) Eğitim Düzeyi: Bireylerin eğitim düzeyleri iş doyumlarını etkileyen diğer bir faktördür. Eğitim düzeyi yüksek olan bireyler, meslekleriyle ilgili yeterli, bilgiye sahip oldukları için daha yüksek düzeyde iş doyumu hissedebilirler. Bunun yanında eğitim düzeylerinden ve yeterliliklerinden daha düşük düzeyde bir işte çalışırlarsa iş doyumunu sağlayamayarak mutsuz olabilirler. Bunun yanında düşük düzeyde eğitim almış olan çalışanlar seviye ve yeterlilikleri doğrultusunda çalışırlarsa iş doyumunu sağlayabilirler. Ancak eğitim seviyelerini ve yeterliliklerini aşan işlerde çalıştıklarında iş doyumunu sağlayamazlar. Bu durum da kişide stres, mutsuzluk ve verimsizliğe neden olabilir.

Genel olarak araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyi yüksek çalışanların genel iş doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Aşık, 2010: 40).

II) Çevresel Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler arasındaki işin, beceri çeşitliliği gerektirdiği, bütünlük taşıdığı, özerkliğe olanak sağladığı, önemli olduğu ve geri besleme sağladığı oranda çalışanların güdülenmeleri ve iş doyumları yüksek olmaktadır.

a) Ücret: Ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren tarafından ödenen para tutarıdır. Ücret dağılımı ile çalışanların iş doyumunu arasında doğrusal bir ilişki vardır. Ücret dağılımının adaletli olması gerekmektedir. Adaletli olmayan ücret dağılımı çalışanın iş doyumunu olumsuz yönde etkiler. Ayrıca ücretler yapılan işin miktar ve niteliği ile ilgili uyumlu olduğu kadar gösterilen performans ile de uyumlu olmalıdır. Ücret önemli bir doyumsuzluk kaynağıdır (Eren, 1989: 191).

İşyerindeki adalet kavramını ilk araştıranlardan olan Jacques, ücret düzeyinin adil olandan sapmasının, farklılığın nedeni önemli olmaksızın bireyde bir çeşit dengesizlik durumu yaratacağı sonucuna varmıştır (Sun, 2002: 31). Örneğin bir şirkette en alt kademede çalışan kişi, yapılan işin zorluğuna bakmaksızın maaşını genel müdürün maaşıyla karşılaştırır ve mutsuz olup işteki verimliliğini düşürebilir.

Balcı'nın araştırması konu üzerinde yapılmış ilk kapsamlı araştırmalardan biridir. Okul yöneticileri üzerinde yapılan araştırmada, yöneticilerin en yüksek doyumunu iş ve işin niteliğinden en düşük doyumunu da ücretten sağladıkları sonucuna varılmıştır (Akt: Turan ve Şişman, 2004: 119).

b) İş Ortamı: İş ortamındaki olumlu ve olumsuz durumlar çalışanların iş doyumunu etkiler. Çalışılan ortamın soğuk olması, sıcak olması, gürültülü olması, düzensiz olması gibi durumlar iş doyumunu olumsuz etkilerken, temiz, düzenli, gürültü ve kargaşadan uzak iş ortamları çalışanların iş doyumlarını olumlu yönde etkiler. Devlet okullarındaki kışın ısınma, yazın serinleme sıkıntısı, temizlik görevlilerinin eksiklikleri,

sınıflarda bulunan ders materyallerinin eksiklikleri öğretmenlerin iş doyum düzeylerini düşürmektedir.

c) İşin Kendisi: Eren (1989: 185) bireyin iş yaşamında istediği işi elde ettiği sürece işinde daha verimli olacağını vurgulamaktadır. Ülkemizde çoğu birey yaptığı işten memnun değildir. Çünkü üniversitelere öğrenciler ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda değil, sınavdan aldıkları puanın yetip yetmemesine göre meslek seçebilmektedirler. Dolayısıyla para kazanmak ve hayatını devam ettirmek hedefiyle seçilen meslek yıllarca mutsuzluk sebebi olmakta, yapılan işteki verim düşmektedir.

d) Denetim ve Çalışma Arkadaşları: İnsan ilişkileri toplumsal yaşamın başlangıcından beri var olmuş olsa da karmaşık örgütlerdeki insan ilişkilerinin incelenmesi yirminci yüzyılda olmuştur (Şahin, 1999: 9). Birey bir örgütte kendisine verilen işleri yapmaya başlayınca örgüt içinde geçerli olan ilişkiler sistemine de dâhil olur. Üstlendiği göreve göre denkleleriyle birlikte çalışır, üstlendiği role göre amirleri ya da astları vardır (Sun, 2002: 33). Bu bağlamda örgüt içindeki çalışma arkadaşlarıyla kurduğu insani ilişkiler iş doyumunu olumlu ve olumsuz yönde etkiler.

Bireyin çalışma arkadaşlarından bazıları kendi statüsüne denk iken bazıları astı, bazıları da üstü konumundadır. Bireyin çalışma arkadaşlarından üstü konumunda olanlar fazla denetimci ve az serbestlik tanıdıkları durumlarda çalışanların kendi başlarına karar almalarını ve katılımlarını zorlaştırırlar. Bu durum çalışanların iş doyumsuzluğu ortaya çıkarabilir.

Birey başarılı sayılan bir grup içinde yer alıp, hayat görüşü kendisinininkine benzer insanlarla birlikte çalıştığı oranda iş doyumunu artacaktır (Erdoğan, 1996: 241-242). Her iş gününde çalışmaktan hoşlandığı iş arkadaşlarıyla çalışmak bireyin işine karşı olumlu düşünceler beslemesini sağlayacak, işinden doyum alacak, bunlara bağlı olarak da başarı artacaktır.

e)İletişim: Yönetim bilimi açısından iletişim bireylerin birbirlerine bilgi ve talimat aktarması, sistemli raporlar çıkarması ve çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır (Sun, 2002: 33). Örgüt içindeki iletişimi etkileyen faktörler arasında kişilik yapısı, dil becerisi, farklı çevre, ilgi ve istekler vb sebepler bulunabilir. Bu sebepler iş doyumunu olumlu veya olumsuz etkileyebilirler. Hiyerarşik düzen ve kuralların önceden belli olması iletişimi engellemektedir. Öğretmenlerin hiyerarşik düzen içindeki amirleriyle kurdukları iletişim iş doyumlarını etkiler. Öğretmen idari amirlerine derdini anlatabildiği ve dertlerine çözüm bulabildiği ölçüde iş doyumuna ulaşır. Okul kurallarının önceden belli olması düzeni sağlarken, herkese hitap etmediği ölçüde iletişimi kısıtlar. Katı kurallar iletişimi olumsuz yönde etkilediği gibi iş doyumunu da olumsuz yönde etkileyebilir.

Yapılan araştırmalar iletişimsizliğin doyumsuzluk yarattığını ancak iyi iletişimin her zaman iş doyumunu yaratmaya yetmediğini ortaya çıkarmıştır (Erdoğan, 1996:242). Bu araştırmadan da iş doyumunu etkileyen birden fazla faktör olduğunu çıkarabiliriz. İletişim bu faktörlerden sadece biridir.

İletişim kurmadaki eksiklik örgüt içindeki iş bölümünü de etkiler. İş bölümündeki aksaklıklar ve kargaşa durumu da iş doyumunu olumsuz etkileyebilir. Okullarda öğretmenler ve idari amirler arasında kurulamayan nesnel iletişim kargaşalara sebep olur. Düzensizlik iş doyumunu olumsuz etkileyebilir.

f) Yükselme Olanığı: Bireyler bir hedefe odaklandıkları zaman azim ve hırs ile çalışırlar. Örgüt içinde çalışanların da yükselme olanakları olduğu durumlarda kalite ve verimlilik artabilir. Bu çabalar sonucunda çalışan işinde yükselirse iş doyumunu olumlu yönde artabilir.

Smith, Kendall ve Hulin'e göre birey kendi başarı durumunu çevresindeki bireylerin performansları ile kıyaslayacak, sonrasında ilerleme olanaklarının adilliği doğrultusunda doyum düzeyi artacak ya da azalacaktır (Akt: Sun, 2002: 32).

g) Örgütün Sosyal Görünümü ve Çalışma Koşulları: Her örgütün dış görünüşü, elemanlarına sağladığı haklar ve dış dünyaya yansıyan imajına bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır (Sun, 2002: 33). Dolayısıyla da çalışanlar herkes tarafından bilinen başarılı örgütlerde çalışmak isteyecektir. İstenilen örgütlerde çalışılması da iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir.

Bir işteki çalışma koşullarına, çalışma saatleri, verilen emeğe karşı alınan maddi karşılık, iş güvenliği, işe ulaşım gibi etmenler dahil edilebilir. İşverenin çalışana sağladığı çalışma koşulları ile iş doyumunu arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Çalışma koşulları ne kadar kaliteli ve insancıl ise iş doyumunu o kadar artabilir. Erdoğan (1996: 243) birçok çalışanın evlerine yakın, temiz, modern ve yeterli araç ve gerecin bulunduğu işyerlerinde çalışmak istediğini vurgulamıştır. İstenilen çalışma ortamı iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir.

h) Kontrol: Çalışanlar açısından kontrol, yaptıkları iş ile ilgili durumlarda bireysel karar verebilmeleri durumudur. Çalışanlar işleriyle ilgili kontrol edecekleri sınırları da iyi bilmelidir. Aksi bir durum örgüt içinde çatışmaya sebep olabilir. İş ile ilgili kararları kendisinin alabilmesi işini daha da sahiplenmesini sağlayacaktır. İşini sahiplenmesi iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir.

Bireylerin örgütteki genel politikaların oluşturulmasında söz sahibi olmalarına izin verilmesi şeklinde bir kontrol duygusu geliştirmelerinin iş doyumunu üzerinde olumlu etkileri olabileceği düşünülmektedir (Sun, 2002: 33). Tüm bunlardan yola çıkılarak araştırmanın amacı belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyi, bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar ve düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutlarındaki bürokratikleşme düzeyleri ile kendi iş doyum düzeylerine ilişkin algılarını saptayıp, onların bu algıları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Ayrıca, algılarının

öğretmenlerin ve okulların bazı özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini saptayabilmektir.

Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin, okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları, kendi iş doyum düzeylerine ilişkin algıları ve bunlar arasındaki ilişkilerin saptanması, bir yandan okullardaki bürokratikleşme düzeyinin bürokrasinin alt boyutlarına göre belirlenmesi, diğer yandan okullardaki bürokratikleşme düzeyi ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkilerin ortaya konması açısından önemlidir.

Problem Cümlesi

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme ve kendi iş doyum düzeylerine ilişkin algıları nelerdir? Bu algıları arasında anlamlı ilişkiler var mıdır? Onların bu algıları okulların ve öğretmenlerin bazı özelliklerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

Alt Problemler

1- İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin, okullardaki bürokratikleşme düzeylerine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

a) Cinsiyetine

b) Yaşına

c) Öğretmenlikteki toplam çalışma süresine

d) Branşına

e) Bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

2- İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin, bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

a) Cinsiyetine

b) Yaşına

c) Öğretmenlikteki toplam çalışma süresine

d) Branşına

e) Bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

3- İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin bürokrasinin kurallar – düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

a) Cinsiyetine

b) Yaşına

c) Öğretmenlikteki toplam çalışma süresine

d) Branşına

e) Bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

4- İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

a) Cinsiyetine

b) Yaşına

c) Öğretmenlikteki toplam çalışma süresine

d) Branşına

e) Bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

5- İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

a) Cinsiyetine

b) Yaşına

c) Öğretmenlikteki toplam çalışma süresine

d) Branşına

e) Bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

6- Bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar – düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? İlköğretim okullarındaki bürokratik yapı, bu boyutlarıyla üniter bir yapı oluşturmakta mıdır?

7- İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin algıları nelerdir? Öğretmenlerin bu algıları onların;

a) Cinsiyetine

b) Yaşına

c) Öğretmenlikteki toplam çalışma süresine

d) Branşına

e) Bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

8- İlköğretim okullarındaki öğretmenlerinin bürokratikleşme düzeylerine; bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar – düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutlarındaki bürokratikleşme düzeylerine ilişkin algıları ile kendi iş doyum düzeylerine ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Sayıtlılar

1- Öğretmenler, ölçekte yer alan maddeleri içtenlikle yanıtlamışlardır.

Sınırlılıklar

1- Araştırmanın kapsamı İzmir ili sınırları içinde yer alan ilköğretim kapsamındaki devlet okulları ile sınırlıdır. Özel ilköğretim okulları araştırmaya dâhil edilmemiştir.

2- Araştırma için kullanılan veriler, okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algılarını saptamaya yarayan ‘ Okulların Bürokratik Özellikleri Ölçeği’ ve öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin veriler ‘İş Doyumu Ölçeği’ ile elde edilmiştir.

Tanımlar

Bürokrasi: İş bölümü ve otorite hiyerarşisine dayalı bir yapı ile belirli ilke ve kurallara göre çalışan profesyonel görevlilerin oluşturduğu bir örgüt biçimidir (Eryılmaz, 1993: 10).

Bürokratikleşme: Hall’a göre karmaşık bir iş bölümünün, birbirine yakın çok katı bir hiyerarşik yapının, işsel davranışlarını yöneten genel kurallar ve yönetmelikler ile örgüt üyeleri arasındaki mevkinin önemi esas alınarak oluşan kurallar tarafından şekillenen davranışların ve duygusal davranmayarak tarafsız bir şekilde, başarılı bir performansın esas alındığı işe alma ve terfilerin görüldüğü üst düzey bürokrasileri anlatmak için kullanılan bir kavramdır (Akt: Öztürk, 2001: 34).

Otorite: Bir kişi sosyal bir ilişkide kendi iradesini başkasının direnmesine rağmen yerine getirebiliyorsa güce sahip demektir. Otorite gücün bir çeşididir (Eryılmaz, 1993).

Otorite Hiyerarşisi: Huczynski ve Buchanan’a göre alttaki büroların daha üsttekiler tarafından denetlendiği, sıkı biçimde ast-üst ilişkisinin bulunduğu sistem (Akt: Öztürk, 2001: 34).

Doyum: Balcı’ya göre davranışa neden olan gereksinimlerin en üst düzeyde giderilmesidir (Şahin, 1999: 16).

BÖLÜM II

İlgili Yayın ve Araştırmalar

Bu bölümde bürokrasi ve iş doyumu ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan araştırmaların bir kısmından bahsedilmiştir.

Bürokratikleşme ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Araştırmalar

Öztürk (2001) tarafından yapılan “Liselerde Bürokratikleşme ve Öğretmenlerin Stres Düzeyleri” isimli çalışmada, lise öğretmenlerinin okullardaki bürokratikleşme düzeyi, bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutlarındaki bürokratikleşme düzeyi ile kendi stres düzeylerine ilişkin algıları saptanıp, onların bu algıları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olup olmadığını ve bunun yanında öğretmen algılarının kendi özelliklerine ve okulların bazı özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediklerini saptamaya çalışmıştır. Bu çalışmanın, araştırma ile ilgili bulguları aşağıda verilmiştir.

1. Okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet ve branş değişkelerine göre anlamlı fark bulunmazken; yaş, mesleki kıdem, okulların türü, okulların büyüklüğü ve yerleşim birimleri değişkenlerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

2. Bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutlarındaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyete, branşa ve okulların bulundukları yerleşim birimlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmazken; yaş ve mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır.

3. Bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, mesleki kıdem, branş ve okulların

bulundukları yerleşim birimleri değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmazken; yaş değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır.

4. Bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet ve branş değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmazken; yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır.

5. Bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet ve branş değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmazken; mesleki kıdem değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir fark bulunmuştur.

6. Bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Zeytin (2008) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarında Bürokratikleşme ve Okul Kültürü” adlı çalışmanın, araştırma ile ilgili olan bulguları aşağıda verilmiştir.

1)Okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve branş değişkenlerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark saptanmamıştır.

2)Bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

3)Bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, yaş ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir

fark bulunmazken; mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır.

4)Bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve branş değişkenlerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark saptanmamıştır.

5)Bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve branş değişkenlerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Dönder (2006) “ Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Bürokrasi” isimli çalışmasında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin, okullarındaki örgütsel vatandaşlık davranışlarına bürokrasinin etkisini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini, tabakalı tesadüfî örnekleme yoluyla seçilen 26 okuldaki 430 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçme araçları, Yücel (1999)’in geliştirdiği “bürokratikleşme anketi” ve yine Yücel’ in geliştirdiği “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” anketidir. Araştırmanın sonuçları aşağıdaki gibidir:

1. Kuralların takibi, otoritenin hiyerarşik kullanımı, yeterliliğe dayalı terfi, ilişkilerde resmiyet, negatif atmosfer ve uzmanlaşma bürokrasinin boyutlarıdır.

2. Bürokrasi okul örgütsel vatandaşlık davranışının bütün boyutlarını etkilemektedir.

3. Okulların kuralcı bir tarz ile yönetilmesi okulun atmosferini olumsuz olarak etkilemektedir.

4. Herkesin kurallara uyup uymadığının titizlik ile takip edilmesi okullarda öğretmenlerin birbirilerine rehberlik etmeleri ve yardımcı olmaları gibi davranışları sergilemelerine neden olmaktadır.

5. Örgütte otoritenin hiyerarşik kullanımı artıkça ilişkiler resmileşmektedir.

6. Otoritenin hiyerarşik kullanımı öğretmenlerin uzmanlaşma isteklerini azaltır.

7. İlişkilerin resmileştiği okullarda öğretmenlerin medeni cesaretleri kırılır..

Karaman ve Akıl (2004) tarafından yapılan “Bürokrasi ve İlköğretimde Örgütsel Sağlık Üzerine Nicel Bir Araştırma” isimli çalışmanın araştırma ile ilgili sonuçları aşağıda verilmiştir.

1. Otoritenin hiyerarşik kullanımı, prosedürel standartlaşma ve kuralların takibi bürokrasinin boyutlarıdır.

2. Bürokrasi okul örgütsel sağlığının bütün boyutlarını etkilemektedir.

3. Sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre daha kuralcıdır.

4. Öğretmenler bürokratik okulları sağlıklı okullar olarak görmektedirler.

5. Okulda hiyerarşik otorite kullanımı ile kuralların takibi, prosedürel standartlaşma, ilişkilerde resmiyet ve negatif atmosfer boyutları arasında olumlu ilişki vardır.

6. Öğretmen görüşlerine göre, okullarda otoritenin hiyerarşik kullanımı öğretmenlerin dış etkilere korunmasını sağlamaktadır.

Bürokratikleşme ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Araştırmalar

Gaziel ve Weiss göre Okullardaki Bürokratik Yapı, Denetim Alanı ve İlköğretim Okulu Öğretmenleri Arasındaki Yabancılaşma adlı araştırmalarında okullardaki bürokratik yapı (merkezileşme ve biçimsellik ile öğretmenlerin kontrol alanı ve kişiliği) ile öğretmenlerin işte yabancılaşma ve ilişkilere yabancılaşması arası ilişkiler incelemektedirler. Çalışmanın araştırma ile ilgili sonuçları aşağıda verilmiştir.

1-İlköğretim Okulu öğretmenlerinin merkezileşme ve biçimsellik boyutları etkisiyle işe ve dışarıya vurulan ilişkilerine daha çok yabancılaştıkları görülmüştür.

2-Kurların ve düzenlemelerin öğretmenler arasındaki işe ve dışarıya vurulan ilişkilere yabancılaşma duygularında büyük etkisi görülmüştür.

3-Merkezileşmenin biçimselliğe göre daha az bir etkisi olmasına rağmen öğretmen yabancılaşmasında önemli bir faktördür (Akt: Zeytin, N. (2008)).

Hall araştırmasında bürokratik yapının 6 merkezi ögesi olan işbölümü, otorite hiyerarşisi, kurallar sistemi ve prosedürel sistem, nesnellik ve teknik yeterliliğe dayalı işe alma ve terfiler üzerinden bürokratikleşmeyi ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda elde ettiği bulgular kısaca şöyledir.

1-Benzeri özellikler gösteren örgütlerde benzeri bürokratik özellikler olmasına karşın, alt boyuttaki bürokratikleşmenin, örgütlerin büyüklüğü ve yaşları ile ilgili olmadığı bulunmuştur.

2- Yaygın şekilde kabul edilen bürokratik model gerçekte yoktur ve bürokrasinin boyutları aynı düzeyde gerçekleşmemektedir (Akt:Öztürk, 2001).

İş Doyumu ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Araştırmalar

Çetinkanat (1988) tarafından “Örgütsel İklim ve İş Doyumu” adlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada Ankara ili Çankaya ilçesindeki ilkokullarda görevli 406 öğretmen ve 18 okul müdürünün görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma sonucunda; okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamış olup, öğretmenlerin ve müdürlerin özellikle sosyal gereksinim alanında yüksek doyumsuzluk algıladıkları görülmüştür. Sonuç olarak, örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri aranda anlamlı ilişki bulunmaktadır. Bunun yanında öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

Günbayı (1999), tarafından “İlköğretim Okulu Öğretmenlerin İş Doyumu” adlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırma, Malatya il merkezinde 33 ilköğretim okulunda görev yapan 221 sınıf ve branş öğretmenlerinin anket yoluyla görüşleri alınarak yürütülmüştür. Araştırma sonucunda sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bunun dışında öğretmenlere verilen ödentilerin, okuldaki fiziksel koşulların, çalışanlar arasındaki ilişkilerin, denetim biçiminin, eğitim yükselme ve geliştirme olanaklarının öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Varlık (2000), tarafından “Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumları” adlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırma, Ankara İli Büyükşehir Belediyesi sınırları içindeki sekiz merkez ilçeden random (seçkisiz) yöntemle belirlenen sekiz devlet ve sekiz özel ilköğretim okulunda çalışan toplam yirmi üç kişilik örneklem grubuna Minnesota İş Doyum Ölçeği uygulanarak yürütülmüştür. Araştırma sonucunda devlet ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu, ancak özel okul öğretmenlerinin, devlet okulu öğretmenlerine göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. Bunun yanında devlet ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin beşte dördünden fazlası mesleklerini isteyerek seçtiklerini, meslekten ayrılmayı istemediklerinin ve ek iş yapmadıklarını ifade etmişlerdir.

Yıldırım (2001) tarafından “Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna ve Meslek Ahlakına Etkisi” adlı bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışma Milli Eğitim Bakanlığı EARGED desteğiyle Türkiye genelinde yapılmış olup, 7 coğrafi bölgeden seçilen 17 ilde 339 okul müdürü ve 1159 öğretmene anket yoluyla ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda, yöneticilerin kültürel liderlik rollerindeki başarılarına ilişkin olarak, öğretmen ve yöneticiler arasında ve farklı bölgelerde görev yapan öğretmenlerin kendi görüşleri arasında farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Akdoğan (2002) tarafından “Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Liderlik Stilleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı yürütülen araştırmada, Deniz Harp Okulunda görevli 63 subay öğretim görevlilerinin görüşlerinden yararlanılmıştır. Ölçek olarak İngilizceden Türkçeye çevrilerek Bass’ın Çok Faktörlü Liderlik Anketi ve Minnesota İş Doyum Anketi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda öğretim elemanlarının algıladıkları liderlik stilleri ile iş doyum düzeyleri arasında ilişki olduğu belirlenmiştir.

Değirmenci (2006) tarafından “Lise Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi” isimli bir çalışma yürütülmüştür. Araştırma Trabzon ili merkez ilçelerinde bulunan 17 lisede görev yapan 61 yönetici ve 454 öğretmen üzerinde yürütülmüştür. Araştırma sonucunda; yöneticilerin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin, görev yapılan lise türlerine göre yönetici ve öğretmenlerin kendi aralarında görüş farklılıkları olduğu saptanmıştır. Bunun yanında öğretmenlerin iş doyumlarının özellikle, okulların fiziksel ortamı, okulun amaçlarına katılma fırsatı, yeteneklerini kullanma ve geliştirme boyutunda düşük olduğu özel liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum algılarının diğer liselerde görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu, kıdem, branş, cinsiyet, öğrenim durum ve yaşlarının iş doyumunu algılarını etkilemediği belirlenmiştir. Sonuç olarak okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir.

Teltik (2009) tarafından “Okul Öncesi Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Algılarının, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi” adlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada iş doyumu düzeyinde, genel iş doyumu puanlarında, eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve okul türü değişkeninin istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa yol açtığını; yaş, mesleki kıdem, okuldaki öğretmen sayısı, sınıftaki öğrenci sayısı, eğitim verilen yaş grubu ve branş dersi sayısı değişkeninin istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa yol açmadığını saptanmıştır. İçsel doyum düzeyinde; eğitim düzeyi, okul türü ve öğrenci sayısı değişkenleri, dışsal doyum düzeyinde ise; eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve okul türü değişkenleri istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa yol açmıştır. Araştırma sonucunda; iş doyumu ve tükenmişlik arasında negatif, iş doyumu ve mesleki yeterlilik algısı arasında pozitif, tükenmişlik ve meslek yeterlilik algısı arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

İş Doyumu ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Araştırmalar

Nnadozie tarafından “Karar Verme Sürecine Katılma ve Okul Kültürü ile Öğretmenler Arasındaki İş Doyumu Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen algılarına göre karara katılmanın ve okul kültürünün öğretmenin iş doyumu ile ilişki olduğu bulunmuştur. Bunun yanında liderlik ve yönetim desteği, başarı yönelimi, çalışanlarla arkadaşlık, karara katılma, bürokratik engeller ve örgütsel adanma da iş doyumunun en önemli belirleyicisidirler. Araştırmada bulunun diğer bir sonuç ise öğretmenlerin cinsiyeti, öğrenim deneyimi, eğitim düzeyi ve okul büyüklüğü gibi örgütsel çevre faktörleri iş doyumunu belirlemede önemli olmamasıdır (Şahin, 2003:82).

Verdugo ve Greenberg tarafından “Okul Yönetim Biçimi ve Öğretmenlerin İş Doyumu: Bürokrasi, Yasallık ve Toplum” adıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre (1) öğretmenlerin iş doyumunun bürokratik rutinler ve yasal zorunluluklardan olumsuz yönde etkilenmektedir, (2) araştırmada öğretmenlerin okulları bir toplumsal yapı olarak görmek istemektedirler ve görevlerinde daha çok girişim gücü

aramaktadırlar, (3) yasal zorunluluklar, öğretmenlerin iş doyumlarını direkt etkilememektedir, (4) öğretmenler ağırlıklı olarak toplumsal yapıya önem vermektedirler, (5) öğretmenlerle program hazırlama ve öğretmenlerin uygulamadaki yetkilerinin artırılması ile iş doyumunu artacaktır (Yıldırım, 2001: 155).

Evans tarafından “İlkokul Müdürlerinin Takım Çalışması Uygulamasının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi”ni adlı yapılan araştırmada, İngiltere’deki öğretmenlerin karara katılımının iş doyumunu artırdığı görülmüştür. Aynı zamanda zayıf iletişimin, iyi belirlenmemiş sorumluluk alanlarının doyumsuzluğa yol açtığı araştırmada tespit edilen diğer bir sonuçtur. Bu araştırmaya göre öğretmenler kendilerini okul kültürünün bir parçası olarak görmektedirler (Değirmenci, 2006: 67).

Öğretmenlerin iş doyumunun ve streslerinin incelendiği Worklife Report bir raporda, Kanadalı öğretmenler Federasyonunun Kanada’daki 17.000 öğretmene anket ve 223 öğretmene görüşme tekniği uygulanmıştır. Araştırmada saptanan en önemli bulgulardan birisi, öğretmenlerin işlerinden hoşlandıklarıdır. Öğretmenlerin % 90’a yakın bir kısmı öğretmen olmaktan gurur duyduklarını ve öğretmenlik mesleğinin çok değerli bir uzmanlık alanı olduğunu belirtmişlerdir. Yine öğretmenlerin % 90’dan fazlası öğrencilerin kendilerine güvendiğini, saygı duyduğunu belirtirken, ancak yarısı toplum tarafından kendilerine saygı gösterildiğini belirtmiştir. Bunun yanında araştırma öğretmenlerin öğrencilerle olumlu ilişkiler içinde olmasının öğretmenlerin doyumunu sağlayan bir etmen olduğu saptanmıştır (Çetinkanat, 2000: 41).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, ölçme araçları ve bunların geliştirilmeleri aşamaları ile verilerin toplanması ve verilerin analizi sonucu elde edilecek bilgiler verilecektir.

Araştırma Modeli

Bu araştırma tarama modelinde bir araştırmadır. Tarama modelleri, geçmişte ve halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2010).

Bu araştırma, öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme ve kendi iş doyum düzeylerine ilişkin algıları saptanıp, bu algıların bazı değişkenlere göre betimlenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırma için gerekli olan veriler, bu amaçla geliştirilen ölçme araçlarından elde edilmiştir.

Araştırmada, öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme ve kendi iş doyum düzeylerine ilişkin algıları bağımlı, öğretmen algılarının değişmesinde etkili olacağı düşünülen cinsiyet, yaş, öğretmenlikte toplam çalışma süresi, branş ve bulunduğu okulda toplam çalışma süresi araştırmanın bağımsız değişkenleri olarak ele alınmaktadır. Ancak, okullardaki bürokratikleşme düzeyinin, öğretmenlerin kendi iş doyum düzeylerindeki etkileri incelenirken okullarda bürokratikleşme düzeyi bağımsız, öğretmenlerin kendi iş doyum düzeyleri ise araştırmanın bağımlı değişkeni olarak kabul edilmiştir.

Evren

Bu araştırmanın evreni, 2011–2012 öğretim yılında İzmir İli Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan merkez ilçelerindeki toplam 407 resmi ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır.

Örneklem

Araştırmanın örneklemini, oranlı küme örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir. Evrendeki bütün kümelerin tek tek eşit seçilme şansına sahip oldukları durumda yapılan araştırmaya küme örnekleme denir. Oranlı küme örnekleme yapmak için evren, önce araştırma bulguları açısından önemli farklılıklar gösterebileceği düşünülen değişkene göre alt evrenlere ayrılır (Karasar, 2010).

Araştırmanın örnekleminde, evrenin %5'i alınarak oluşturulan 20 resmi ilköğretim okulu bulunmaktadır. Bu okuldaki öğretmenlerin de %50'si alınarak örneklemini 400 öğretmen oluşturmaktadır.

Tablo 1
Merkez İlçeler ve Okul Sayıları

Okulun Bulunduğu Yer	Okul Sayısı	%5
Balçova	8	
Bayraklı	40	2
Bornova	67	3.35
Buca	55	2.75
Çiğli	31	1.55
Gaziemir	20	1
Güzelbahçe	11	0.55
Karabağlar	51	2.55
Karşıyaka	41	2.05
Konak	73	3.65
Narlidere	10	0.5
Toplam	407	20

Kaynak: www.izmirmeb.gov.tr

Bu araştırmada İzmir İli Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde yer alan Balçova (% 0.4), Güzelbahçe (% 0.55) ve Narlidere (% 0,5) ilçeleri evrenin küçük bir oranını temsil ettiklerinden örnekleme alınmamışlardır.

Tablo 2
Okullar Listesi ve Öğretmen Sayısı

Okulun Adı	Öğretmen Sayısı	%50
Bayraklı Cemal Gürsel İ.Ö.O.	20	10
Bayraklı Attaroğlu İ.Ö.O	24	12
Bornova Suphi Koyuncu İ.Ö.O	34	17
Bornova Kars-Halil Atilla İ.Ö.O	58	29
Bornova Kaymakam Özgür Azer Kurak İ.Ö.O.	37	18.5
Buca Tuğsavul İ.Ö.O.	56	28
Buca 23 Nisan İ.Ö.O.	53	26.5
Buca Süleyman Bilgen İ.Ö.O.	42	21
Çiğli Büyükçiğli İ.Ö.O.	43	21.5
Çiğli Güzeltepe İ.Ö.O.	30	15
Konak Misak-ı Milli İ.Ö.O.	29	14.5
Konak Namık Kemal İ.Ö.O.	21	10.5
Konak Halitbey İ.Ö.O.	36	18
Konak Mehmet Akif Ersoy İ.Ö.O.	46	23
Karabağlar Ülkü İlköğretim Okulu	53	26.5
Karabağlar Şht Komando Er Fatih Özcan İ.Ö.O.	62	31
Karabağlar Şerif Remzi İ.Ö.O.	42	21
Karşıyaka Fevzipaşa İ.Ö.O.	44	22
Karşıyaka Mavişehir İ.Ö.O.	32	16
Gaziemir Dokuz Eylül İ.Ö.O.	38	19
TOPLAM	800	400

Kaynak: www.izmirmeb.gov.tr

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak ‘ Okulların Bürokratik Özellikleri Ölçeği’ ile ‘İş Doyumu Ölçeği’ kullanılmıştır. ‘Okulların Bürokratik Özellikleri Ölçeği’ iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölüm öğretmenlerin kişisel özelliklerini belirlemeyi amaçlayan ‘ Kişisel Bilgi Formu’ beş maddeden oluşmaktadır. İkinci bölüm ise okullardaki bürokratikleşme düzeyi ile bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar – düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel düzeylerini ölçen 42 maddeden oluşmaktadır. ‘İş Doyumu Ölçeği’ iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm öğretmenlerin kişisel özelliklerini belirlemeyi amaçlayan ‘ Kişisel Bilgi Formu’ beş maddeden oluşmaktadır. İkinci bölüm ise ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyumu ve iş doyumsuzluklarına yönelik 42 madde bulunmaktadır.

Okullardaki Bürokratik Özellikler Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Ölçeği

Ölçek sahibi Öztürk, alan yazın taraması sonucunda oluşturduğu 61 maddelik denemelik ölçek taslağını, Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında çalışan öğretim elemanlarına inceletmiş ve görüşleri alınmıştır. Daha sonra ‘içerik geçerliliği’ sağlanmaya çalışılmıştır.

Uzmanların görüşü alındıktan sonra 11 maddenin içeriğe uygun olmadığı düşünülerek bu maddeler denemelik ölçekten çıkarılmıştır. Böylece ölçek 50 maddeye inmiştir ve ön deneme amacıyla 1998 – 1999 öğretim yılında Buca Eğitim Fakültesinde yöneticiler kursuna katılan 120 deneğe uygulanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılarak madde ve test istatistikleri ile ilgili analizler yapılmıştır.

Analizler sonucunda okul müdürlerine yönelik maddelerin işlemediği görülmüştür. (Örneğin: ‘ Okul müdürümüzle ilişkilerimiz ast – üst ilişkisi biçimindedir’, Okul müdürünün aldığı kararlar öğretmenler tarafından tartışmasız kabul edilir.’ vb.). Bu

maddeler üzerinde değişiklik yapılarak ölçek aynı gruba yeniden uygulanmış; ancak, aynı sorunla yeniden karşılaşılmıştır.

Analizler sonucunda işlemeyen maddeler ölçekten çıkarılarak, ölçek 42 maddeye indirilmiştir. Denemenin hedef kitleyi temsil edebilmesi için 42 maddelik ölçek, 1998 – 1999 öğretim yılı ikinci döneminde genel, özel, kız meslek ile endüstri meslek liselerinde çalışan 167 öğretmene yeniden uygulanmıştır.

Madde - test korelasyonları ve alt boyutlarına göre faktör yükleri belirlenen ‘Okulların Bürokratik Özellikleri Ölçeği’nin alt boyutları birer alt test kabul edilerek alt testlerin ve tüm testin iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre tüm testin iç tutarlılık katsayısı 0,94 olarak bulunmuş ve 42 maddenin alt boyutlara dağılımı ile bu boyutlara ilişkin iç tutarlılık katsayıları ise çizelge 3’te verilmiştir.

Tablo 3
Bürokrasinin Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach Güvenilirlik Katsayıları

Boyutlar	Otorite Hiyerarşisi	Kurallar – Düzenlemeler	Nesnellik	Prosedürel Özellikler
Maddeler	33, 30, 23, 29	3, 1, 4, 2, 27, 10, 5	7, 13, 17, 14, 37, 11, 8, 36, 34, 25, 38, 15, 39, 35, 6, 28, 12, 6	42, 24, 31, 41, 21, 18, 26, 22, 20, 40, 32, 16, 19
Güvenirlik Katsayısı	0,62	0,80	0,89	0,83

Kaynak: (Öztürk, N. (2001))

İş Doyumu Ölçeğinin Denenmesi

Şahin'in hazırladığı ölçek ilk hazırlandığında 55 maddeden oluşmuştur. Deneme sonunda yeniden hazırlanarak ölçeğe son şekli verilmiştir. Deneme Konak'ta Gazi Turgut Reis, Şehit Fazıl Say ile Buca Umut Bey İlköğretim Okullarında çalışan 100 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Deneme sırasında öğretmenlerin ölçek sorularını net olarak anlayıp anlamadıkları ve ölçeğin nasıl uygulanması gerektiğine ilişkin gözlemlerde bulunulmuştur. Bu gözlemler ile güvenilirlik testi ve madde korelasyonlarına göre ölçek üzerinde gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda madde yükü 0.40'ın üzerinde olan maddeler seçilerek ölçek 6 boyut ve 42 maddeye indirilmiştir.

Ölçekteki boyutlar ve bu boyutları ölçen maddeler ile Cronbach Alfa değerleri tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4
Ölçek Boyutları İle Boyutların Cronbach Alpha Değerleri ve Boyutu Ölçen Maddeler

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

Kaynak: (Şahin,İ.(1999))

Tablo 4'te görüldüğü gibi Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının, aracın uygulanabilirliği açısından yeterli olduğu görüşüne varılmıştır.

Ölçek geçerliliğine ilişkin yapılanlar yeterli görülmektedir. Ölçeğin güvenilirliği ise SPSS paket programından yapılmıştır.

Ölçeklerin Dağıtılması ve Toplanması

Araştırmanın ölçme araçları 2011 – 2012 eğitim öğretim yılı mayıs ve haziran ayları içerisinde örnekleme yer alan okullardaki öğretmenlere uygulanmıştır. Uygulamadan önce gerekli izinler alınmıştır (Ek:3).

Anketlerin belirlenen okullara ulaştırılması ve öğretmenlere uygulanması araştırmacının kendisi tarafından yapılmıştır. Örneklemi oluşturan 400 öğretmenin 36 tanesine çeşitli sebeplerle ulaşılammış ve 364 anketle araştırma tamamlanmıştır.

Veri Çözümleme Teknikleri

Okulların Bürokratik Özellikleri Ölçeği, beşli derecelmeye göre düzenlenmiştir. Ölçekte hiç katılmıyorum '1', katılmıyorum'2', kararsızım'3', katılıyorum'4', tamamen katılıyorum'5' şeklinde beş yanıt seçeneği bulunmaktadır.

İş Doyumu Ölçeğinde ise üçlü derecelmeye göre düzenlenmiştir. Ölçekte ' evet, kısmen, hayır' olmak üzere 3 tane yanıt şekli vardır. Puanlama evet '3', kısmen '2', hayır '1' biçimindedir.

İlköğretim öğretmenlerinden elde edilen verilerin istatistiksel analizleri bilgisayarda SPSS paket programından yararlanılarak yapılmıştır.

Her alt problemle ilgili frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama ve standart sapma (SS) değerleri bulunarak, ayrı ayrı çizelgeler halinde verilmiştir.

Araştırmada, iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi için bağımsız grupların ortalamalarını karşılaştırmayı sağlayan ‘t’ istatistiğinden, 3 ya da daha fazla gruplar arasındaki farkın test edilmesinde ise ‘ Varyans Analizi’nden yararlanılmıştır. Varyans Analizi sonucunda, aralarında anlamlı düzeyde fark bulunan ortalamalarda farkın kaynağını bulmak için ‘Scheffe’ testi uygulanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde alt problemlerin sıralanışına uygun olarak istatistiksel çözümler sonucunda elde edilen bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır. Bulgular, ilköğretim okulu öğretmenlerinden ölçekler aracılığı ile elde edilen verilerin istatistiksel çözümlerine göre tablolar kullanılarak verilmektedir.

Deneklerin Kişisel Özellikleri ile Okulların Bazı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın örneklemini oluşturan 364 öğretmenin ve araştırmanın bağımsız değişkeni olan cinsiyet, yaş, öğretmenlikte toplam çalışma süresi, branş ve bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre dağılımları sayı ve yüzde olarak aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5
Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	263	72,3
Erkek	101	28,7
Toplam	364	100,0

Tablo 5 incelendiğinde örneklemin % 72,3’ünü kadın öğretmenlerin, %28,7’sini erkek öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımı tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6
Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş Grupları	n	%
20 - 30	39	10,7
31- 40	119	32,7
41 ve Yukarısı	206	56,5
Toplam	364	100,0

Tablo 6 incelendiğinde, örnekleme yer alan öğretmenlerin %10,7'sini 30 yaş ve altı, %32,7'sini 31–40 yaş grubu oluştururken, 41 ve daha yukarı yaş grubunda yer alan öğretmenler örneklemin %56,5'ini oluşturmaktadır.

Öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre dağılımı tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7
Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Çalışma Süresi	n	%
1-10 Yıl	73	20,0
11-20 Yıl	147	40,3
21-30 Yıl	100	27,4
31 Yıl ve Yukarısı	44	12,0
Toplam	364	100,0

Tablo 7’ye bakıldığında % 40,3 ile grubun en büyüğünü 11-20 yıl arası bulunduğu okulda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Grubun %20,0’ sini 1-10 yıl arası, %27,4’ ünü 21-30 yıl arası, %12’ sini 31 yıl ve daha yukarı yıl arası bulunduğu okulda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır.

Öğretmenlerin branşlarına göre dağılımı tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8
Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı

Branşlar	n	%
Sınıf Öğretmenliği	176	48,3
Diğer Branşlar	188	51,6
Toplam	364	100,0

Tablo 8’de görüldüğü gibi % 48,3 ile sınıf öğretmenliği en büyük grubu oluşturmaktadır. Sınıf öğretmenliği haricindeki branşlar ise grubun % 51,6’ sını oluşturmaktadır.

Öğretmenlerin bulundukları okulda toplam çalışma süresine göre dağılımları tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9
Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Süre	N	%
1-5 Yıl	181	49,7
6-10 Yıl	103	28,2
11 Yıl ve Üzeri	80	21,9
Toplam	364	100,0

Tablo 9 incelendiğinde örneklemdaki öğretmenlerin bulunduğu okulda toplam çalışma sürelerine göre, 1-5 yıl arası çalışan öğretmenler %49,7’lik oranla gruplar arasında en yüksektir. Grubun %28,2’si 6- 10 yıl arası, %21,9’u 11 yıl ve daha fazla bulunduğu okulda çalışmıştır.

Uygulanan anketler sonucunda elde edilen bulgular ışığında öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, öğretmenlikteki toplam çalışma sürelerine, branşlarına ve bulundukları okulda toplam çalışma sürelerine göre genel bir değerlendirme yapılacak olursa grubun %72,2’si kadınlardan oluşmaktadır. Öğretmenlerin yaşlarına bakacak

olursak %10,7'si 30 yaş ve altı, %32,7'si 31–40 yaş arası grup oluştururken, 41 ve daha yukarı yaş grubunda yer alan öğretmenlerin örneklemin %56,5'ini oluşturmaktadır. Buna göre örnekleme kadın öğretmenlerin sayısı erkek öğretmenlerden daha fazladır. Ayrıca grubun %56,5'ini 41 ve daha yukarı yaş grubu oluşturmaktadır. Bunun sebebi araştırmayı İzmir'in merkez ilçelerinde uygulamamız ve öğretmenlikte merkez ilçelere gelebilmek için belli bir kıdeme sahip olunması gerektiği olabilir. Bu durumu 30 yaş altı öğretmenlerin grubun %10,7'sini oluşturması da desteklemektedir. Cinsiyet ve yaş özelliklerine göre gruba bakacak olursak kadın ağırlıklı ve yaşlı bir grup diyebiliriz.

Öğretmenlerin öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde %40,3 ile grubun en büyüğünü 11–20 yıl arası bulunduğu okulda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Grubun %20,0' sini 1–10 yıl arası, %27,4' ünü 21–30 yıl arası, %12'sini 31 yıl ve daha yukarı yıl arası bulunduğu okulda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Grupta emekliliği gelmiş öğretmenler en az orana sahiptir. Bu oranı mesleki kıdem olarak en az kıdeme sahip 1–10 yıl arası çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. 10–30 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin toplamda grup içinde %68'i olduğu görülmektedir. Yine araştırmanın İzmir ili merkez ilçelerinde uygulanması öğretmenlerin kıdem olarak yüksek olmasına sebep olmuş olabilir.

Branşlar göz önüne alındığında sınıf öğretmenliği %48,3 oran ile en büyük grubu oluşturmaktadır. Diğer branşlar ise ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenliği haricindeki branşlardır.

Bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre dağılıma bakacak olursak %49,7 orana sahip 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin oranı en yüksektir. Bu durum araştırmanın İzmir ili merkez ilçelerinde uygulanması sebebiyle bu ilçelerde çalışmak için belli bir kıdeme sahip olmak gerekir. Bu kıdeme sahip olana kadar da öğretmenlerin emekliliği yaklaşmaktadır. Bu sebeple bulunduğu okulda kısa süre çalışıyor olabilir. Grubun %28,2'si 6- 10 yıl arası, %21,9'u 11 yıl ve daha fazla bulunduğu okulda çalışmıştır.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi olan ‘İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin, okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları nelerdir? Şeklinde belirlenmiştir.

Birinci alt probleme ilişkin olarak deneklerin okulların bürokratik özelliklerine ilişkin algıları tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10

Öğretmenlerin Okulların Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

No	Mad No	Ölçek Maddeleri	X	SS
1	33	Kurallara uyulmaması işleri aksatmaktadır.	2,98	1,17
2	36	Bu okulda hak eden herkese takdir ve teşekkür verilir.	3,12	1,09
3	34	Bu okulda başarılı her çalışan takdir edilir.	3,26	1,10
4	7	İdareciler bazı öğretmenlere ayrıcalıklı davranmaktadır.	3,43	1,05
5	19	Aynı işi yapan herkes aynı yolu izler.	3,48	,954
6	6	Bu okulda, herhangi bir kurala aykırı davranan herkes aynı yaptırımla karşılaşır.	3,49	,966
7	10	Bu okuldaki hiçbir öğretmen öğrencileri arasında ayırım yapmaz.	3,49	1,07
8	5	Bir öğretmenin sorunu ne kadar özel olursa olsun okul müdürümüz o öğretmene diğer öğretmenlere davrandığı gibi davranır.	3,51	,972
9	11	Okul müdürümüzün ne zaman nasıl davranacağı hiç belli olmaz.	3,51	1,14
10	9	Bu okuldaki öğretmenleri anlamak oldukça zordur.	3,54	1,11
11	14	İdareciler bazı velilere ayrıcalıklı davranmaktadır.	3,54	1,05
12	35	Siciliniz iyi olması idarecilerle ilişkinizin düzeyine bağlıdır.	3,55	1,02
13	13	Okul müdürümüz bazı konularda oldukça önyargılı davranmaktadır.	3,58	1,04
14	30	Okulda uyulması gereken davranış kurallarının çalışanlara önceden bildirilmemesi aksamalara neden olmaktadır.	3,58	1,02
15	37	Bu okulda ödül alabilmek için başarılı olmanıza gerek yoktur.	3,58	,991
16	23	Aynı işin yapılmasında farklı zamanlarda farklı yollar izlendiği için işleyişte sürekli olarak aksamalar yaşanmaktadır.	3,60	,935
17	27	Bu okulun tüm çalışanları aldıkları görevleri zamanında yerine getirmektedir.	3,61	,939
18	3	Bu okulda herkes görev ve sorumluluğunu bildiği için kimsenin kimseden emir almasına gerek kalmaz.	3,63	,909
19	8	Öğretmenlerden bazılarının idarecilerle yakın ilişkiler içinde olması işlerin aksamasına neden olmaktadır.	3,63	,955
20	2	Okulda işler daima bir disiplin içinde yürütülmektedir.	3,64	,674
21	21	Yapılacak bir işle ilgili izlenecek yol önceden belli olduğu için o işi ilk defa yapacak olanlar zorluk çekmezler.	3,67	,882
22	41	Öğrenci kayıt kabulünde her zaman aynı yol izlenmektedir.	3,68	,952
23	38	Okul müdürümüz olaylara akılcı yaklaşmaktadır.	3,70	,96
24	39	Okulun işleyişiyle ilgili bir karar alınırken duygusal davranılmaktadır.	3,70	,959
25	31	Bu okulda yapılacak işlerle ilgili ölçütler önceden bildirilmektedir.	3,72	,835
26	24	Yapılacak işlerle ilgili izlenecek yollar, okul idaresi tarafından önceden belirlenmektedir.	3,73	,809
27	1	Bu okulun tüm çalışanları görevlerini bildikleri için okul işlerinde aksama olmaz.	3,74	,945
28	22	Bu okulda prosedürüne uygun olmayan hiçbir iş kabul görmez.	3,74	,945
29	25	Bu okulda geliş güzel yapılan işler prosedürüne uydurulmaktadır.	3,75	,972
30	32	Yaptırım gerektiren davranışlar hakkında tüm çalışanlara önceden bilgi verilmektedir.	3,76	,818
31	17	Nöbet hizmetleri yerine getirilirken bazı öğretmenlere ayrıcalıklı davranılmaktadır.	3,78	,968
32	40	Öğrenci disiplin işleri disiplin yönetmeliğine uygun olarak yapılır.	3,78	,962
33	12	Kurallar okuldaki herkes için geçerlidir.	3,79	,914
34	29	Okulun personelinden birisi tayin, emeklilik vb. gibi bir nedenle okuldan	3,85	,765

		ayrılrsa bile yapılacak işlerde hiçbir aksama olmaz.		
35	18	Resmi yazışmalarda, önceden belirlenen yollar izlendiği için işleyişte hiçbir aksama olmaz.	3,86	,827
36	16	Bir karar alınırken bireysel değerler değil, okulun amaçları göz önüne alınmaktadır.	3,89	,827
37	4	İdarecilerin herhangi bir nedenle okulda olmadığı zamanlarda bile okulun işlerinde hiçbir aksama olmaz.	3,90	,804
38	15	Memurların okul idaresi ile yakınlığı, işleyişte sürekli aksamalara neden olmaktadır.	3,98	,878
39	26	Eğitsel kollar, disiplin kurulu vb. gibi işlerde görev alacakların görevlerini nasıl yerine getirecekleri yönetmeliklerde açık olarak belirlenmiştir.	4,01	,748
40	28	Bu okulda herkes kafasına göre iş yapmaktadır.	4,02	,848
41	42	Tayin, emeklilik gibi işlerde izlenecek yollar önceden belirlenmiştir.	4,06	,719
42	20	Öğretmenler kurulu toplantıları önceden belirlenen gündem maddelerine göre yapılır.	4,29	,674

Öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının ölçüldüğü tablo 10' daki ankette katılımın düşük düzeyde olduğu ilk beş maddeden birincisi otorite hiyerarşisi boyutundaki 'Kurallara uyulmaması işleri aksatmaktadır.' maddesi ($X=2,98$ ve $SS=1,17$), ikincisi nesnellik boyutundaki 'Bu okulda hak eden herkese takdir ve teşekkür verilir.' maddesi ($X= 3,12$ ve $SS=1,09$), üçüncüsü nesnellik boyutundaki 'Bu okulda başarılı her çalışan takdir edilir.' maddesi ($X=3,26$ ve $SS= 1,10$) dördüncüsü nesnellik boyutundaki 'İdareciler bazı öğretmenlere ayrıcalıklı davranmaktadır.' maddesi ($X=3,43$ ve $SS=1,05$), beşincisi prosedürel özellikler boyutundaki 'Aynı işi yapan herkes aynı yolu izler.' maddesi ($X=3,48$ ve $SS=,954$) dir.

Öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının ölçüldüğü tablo 10' daki ankette katılımın yüksek düzeyde olduğu son beş maddeden birincisi prosedürel özellikler boyutundaki 'Öğretmenler Kurulu toplantıları önceden belirlenen gündem maddelerine göre yapılır.' maddesi ($X=4,30$ ve $SS=,67$), ikincisi prosedürel özellikler boyutundaki 'Tayin, emeklilik gibi işlerde izlenecek yollar önceden belirlenmiştir.' maddesi ($X= 4,06$ ve $SS=,72$) , üçüncüsü nesnellik boyutundaki 'Bu okulda herkes kafasına göre iş yapmaktadır.' maddesi ($SS= 4,02$ ve $SS= ,848$) , dördüncüsü prosedürel özellikler boyutundaki 'Eğitsel kollar, disiplin kurulu vb. gibi işlerde görev alacakların görevlerini nasıl yerine getirecekleri yönetmeliklerde açık olarak belirlenmiştir.' maddesi ($X=4.01$ ve $SS=,748$) , beşincisi nesnellik boyutundaki

‘memurların okul idaresi ile yakınlığı, işleyişte sürekli aksamalara neden olmaktadır.’ maddesi ($X= 3,98$ ve $SS= , 878$) dir.

Araştırmanın birinci alt problemi, ilköğretim okullarındaki öğretmenlerinin, okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları cinsiyete, yaşa, öğretmenlikte toplam çalışma süresine, branşa, bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir? Şeklinde belirlenmiştir. Bu alt probleme çözüm bulmak amacıyla örnekleme alınan ilköğretim okulu öğretmenlerinin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları, bu puanların ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Daha sonra bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine, branşlarına ve bulunduğu okulda toplam çalışma sürelerine göre karşılaştırılmıştır.

İlköğretim öğretmenlerinin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin bulgular ve yorumlar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için ‘t’ istatistiğinden yararlanılmış ve ‘t’ istatistiği sonuçları tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Bürokratikleşme Düzeylerine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği)

	Cinsiyet	N	X	S S	t	Sd	p
Bürokratikleşme Düzeyi	Kadın	263	148,65	20,06	-2,70	362	,007
	Erkek	101	155,13	21,73			

***p<0,05**

Tablo 11'e göre öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamasının kadın öğretmenlerde 148,65; erkek öğretmenlerde ise 155,13 olduğu görülmektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan t istatistiği sonucunda ortalamalar arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyini, erkek öğretmenlere göre daha düşük algıladıkları saptanmıştır.

Öztürk'ün 2001 yılında lise öğretmenlerinin bürokratikleşme düzeyine ilişkin yaptığı araştırmada 't' istatistiği sonucunda ortalamalar arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bunun sebebi aradan geçen 11 yılda değişen hayat koşulları ve kadınların iş hayatına daha çok dahil olması olabilir.

Bunun yanında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı ortalamalarının daha düşük olmasının nedeni okul idaresinin daha ağır ve zor işleri kadın öğretmenlerden ziyade erkek öğretmenlere yaptırmak istemesi olabilir. Kadınların yaratılış gereği çocuk bakımı, toplumsal cinsiyete bağlı ev işlerini yapma durumu kadının çalışmasıyla çok değişen durumlar değildir. Bunlara bağlı olarak kadın öğretmenler okulda gerektiğinden daha fazla sorumluluk almak istemezler. Okul idaresi de bunu göz önünde bulundurarak erkek öğretmenlere, kurul üyelikleri, zümre

başkanlığı, kutlama töreni hazırlama vb. görevleri verirler. Bu işlerle daha çok uğraşan erkek öğretmenler bürokrasiyi daha fazla hissetmiş olabilir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Bürokratikleşme Düzeyleri	Yaş Aralıkları	N	X	S S
	20 - 30	39	145,13	22,31
	31- 40	119	149,92	19,62
	41 ve Yukarısı	206	151,76	20,94
	Toplam	364	150,45	20,71

Tablo 12’ye göre 20-30 yaş arası öğretmenlerin ilköğretim okullarındaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalaması (145,13) gruplar arasında en düşük seviyededir. 31-40 yaş arası grubunda yer alan öğretmenlerin algı ortalamaları 149,92 ile grup içinde orta seviyededir. 31- 40 yaş grubu öğretmenlerin algı ortalamaları 151,76 ile grup içinde en yüksek düzeydedir. Ortalamalar arasında görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	K T	SK	K O	F	p
Gruplar Arası	1493,15	2	746,57	1,75	,176
Gruplar İçi	154226,86	361	427,22		
Toplam	155720,01	363			

***p>0,05**

Tablo 13'te görüldüğü gibi öğretmenlerin yaşlarına göre ilköğretim okullarındaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanlarının ortaları arasında $P<0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öztürk (2001:68) ve Zeytin (2008:45)' in yaptığı araştırmalarda, yaşa göre öğretmenlerin bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu iki araştırma, yapılan araştırmayı destekler durumdadır.

Yapılan araştırmalar doğrultusunda öğretmenlerin bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının yaşa göre değişmediğini söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14
İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma
Sürelerine Göre Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik
Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Çalışma Süresi	N	X	S S
Bürokratikleşme Düzeyi Boyutu	1-10 Yıl	73	146,81	19,71
	11-20 Yıl	147	151,20	22,03
	21-30 Yıl	100	151,70	20,84
	31 Yıl ve Yukarısı	44	151,00	17,01
	Toplam	364	150,45	20,71

Tablo 14’te ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin, öğretmenlikte toplam çalışma süresine ilişkin algıları ortalaması 1-10 yıl arası 146,81; 11-20 yıl arası 151,20; 21-30 yıl arası 151,70; 31 ve yukarısı yıl arası 151,00 olarak görülmektedir.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	K T	S d	KO	F	Df
Gruplar Arası	1234,07	3	411,36	,95	,412
Gruplar İçi	154485,94	360	429,13		
Toplam	155720,01	363			

*p>0,05

Tablo 15'te görüldüğü gibi öğretmenlerin öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre ilköğretim okullarındaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında $P < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Zeytin (2008:46)'in yaptığı araştırmada öğretmenlikte toplam çalışma süresine göre okullarda bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalaması arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Bu durum, yapılan araştırma ile aynı doğrultudadır.

Öztürk (2001:70)'ün yaptığı araştırmada öğretmenlikte toplam çalışma süresine göre okullarda bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalaması arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum, yapılan araştırma ile çelişmektedir.

Branşa göre ilköğretim öğretmenlerinin bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında farkın anlamlılığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için 't' istatistiğinden yararlanılmış ve 't' istatistiği sonuçları tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Branşlarına Göre Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırması (t İstatistiği)

	Branşa Göre	N	X	SS	t	Df	p
Bürokratikleşme Düzeyi Boyutu	Sınıf Öğretmenliği	176	150,98	21,39	,471	362	,298
	Diğer Branşlar	188	149,95	20,10			

***p>0,05**

Tablo 16'ya göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin, okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalaması sınıf öğretmenliğinde 135,10; diğer branşlarda ise 134,40 olduğu görülmektedir. Yapılan t istatistiği sonucunda ortalamalar arasında $P < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öztürk (2001:68)' ün ve Zeytin (2008:48)' in yaptığı araştırmada öğretmenlerin branşlarına göre bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum yapılan araştırma ile aynı doğrultudadır.

Yapılan araştırmalar doğrultusunda okullardaki bürokratikleşme düzeyinin, öğretmenlerin branşlarına göre değişmediğini söyleyebiliriz.

Bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre ilköğretim öğretmenlerinin bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Süre	N	X	SS
Bürokratikleşme Düzeyi Boyutu	1-5 Yıl	181	153,12	19,78
	6-10 Yıl	103	145,91	23,30
	11 Yıl ve Üzeri	80	150,25	18,32
	Toplam	364	150,45	20,71

Tablo 17 incelendiğinde bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre ilköğretim öğretmenlerinin bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı ortalamaları 1-5 yıl

arası çalışanların 153,12; 6-10 yıl arası çalışanların 145,91; 11 yıl ve üzeri çalışanların 150,25 düzeyindedir.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	K T	S D	K O	F	p
Gruplar Arası	3410,23	2	1705,12	4,04	,018
Gruplar İçi	152309,78	361	421,91		
Toplam	155720,01	363			

***p<0,05**

Tablo 18 incelendiğinde bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerinin bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Görülen bu farkın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testi sonuçları tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Ortalamaları Arasındaki Fark (Scheffe Testi)

(I) Sınıf	(J) Sınıf	Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi
1-5 Yıl	6-10 Yıl	7,20(*)	2,54	,005
	11 Yıl ve Üzeri	2,87	2,76	,299
6-10 Yıl	1-5 Yıl	-7,20(*)	2,54	,005
	11 Yıl ve Üzeri	-4,34	3,06	,157
11 Yıl ve Üzeri	1-5 Yıl	-2,87	2,76	,299
	6-10 Yıl	4,34	3,06	,157

Tablo 19 incelendiğinde ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin bulundukları okulda toplam çalışma sürelerine göre bürokratikleşme düzeyi, 1-5 yıl arası ile 6-10 yıl arası bulunduğu okulda çalışan öğretmenler arasında ortalamalar düzeyinde anlamlı bir fark vardır.

Bulunduğu okulda çalışma süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenler, 6-10 yıl arası olan öğretmenlere göre okullarını daha bürokratik hissetmişlerdir.

Bulunduğu okula yeni gelen öğretmenler okul ortamına ve çalışma arkadaşlarına tam olarak alışamadığı için çalıştığı okulu daha bürokratik buluyor olabilir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi ‘İlköğretim öğretmenlerinin bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları cinsiyetlerine, yaşlarına, öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine, branşlarına ve bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir? Şeklinde belirlenmiştir. Bu alt probleme çözüm bulmak amacıyla örnekleme alınan ilköğretim öğretmenlerinin okullardaki bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları, bu puanların ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Daha sonra bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine, branşlarına ve bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre karşılaştırılmıştır.

İlköğretim öğretmenlerinin okullardaki bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin bulgular ve yorumlar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okullardaki bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için ‘t’ istatistiğinden yararlanılmış ve ‘t’ istatistiği sonuçları tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Otorite Hiyerarşisi Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği)

	Cinsiyet	N	X	S S	Df	t	p
Otorite Hiyerarşisi	Kadın	263	14,06	2,52	362	,491	,624
	Erkek	101	13,91	2,60			

***p>0,05**

Tablo 20'ye göre öğretmenlerin okullardaki otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamasının kadın öğretmenlerde 14,06; erkek öğretmenlerde ise 13,91 olduğu görülmektedir. Yapılan t istatistiği sonucunda ortalamalar arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öztürk (2001: 68)' ün ve Zeytin (2008: 45)' in yaptığı araştırmada cinsiyete göre öğretmenlerin okullardaki otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Bu araştırmalara bağlı olarak öğretmenlerin, okullardaki bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları cinsiyete bağlı olarak değişmediği söylenebilir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21
İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Otorite
Hiyerarşisi Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik
Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Yaş Aralıkları	N	X	S S
Otorite hiyerarşi Boyutu	20 - 30	39	13,44	2,95
	31- 40	119	14,35	2,54
	41 ve Yukarısı	206	13,93	2,45
	Toplam	364	14,02	2,54

Tablo 21 incelendiğinde öğretmenlerin bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalamalarının 20-30 yaş grubu öğretmenlerde 13,44 düzeyinde, 31- 40 yaş grubu öğretmenlerde 14,35 düzeyinde ve 41 ve yukarı yaş aralığı grubu öğretmenlerde ise 13,93 düzeyindedir.

Otorite hiyerarşisi boyutu algı ortalamalarında en düşük puanın 4 ve en yüksek puanın 20 olduğunu düşünülürse ankete katılan öğretmenlerin otoriteyi ortanın üstü bir seviyede hissettikleri söylenebilir.

Ortalamalar arasında görülen bu farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçlar tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22
İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Otorite
Hiyerarşisi Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü
Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	K T	S D	K O	F	p
Gruplar Arası	28,09	2	14,04	2,19	,114
Gruplar İçi	2317,82	361	6,42		
Toplam	2345,90	363			

***p>0,05**

Tablo 22’de yaşa göre ilköğretim öğretmenlerinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Zeytin (2008:52)’ in yaptığı araştırmada yaşa göre öğretmenlerin okullardaki otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuç araştırmayı destekler niteliktedir.

Öztürk (2001:80)’ ün yaptığı araştırmada yaşa göre öğretmenlerin okullardaki otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Öğretmenlerin öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 23

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Otorite Hiyerarşisi Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Otorite Hiyerarşisi Boyutu	Çalışma Süresi	N	X	S s
	1-10 Yıl	73	13,88	2,76
	11-20 Yıl	147	14,22	2,50
	21-30 Yıl	100	13,89	2,60
	31 Yıl ve Yukarısı	44	13,84	2,15
	Toplam	364	14,02	2,54

Tablo 23'te görüldüğü gibi öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki algı ortalamaları 1-10 yıl arası 13,88 düzeyinde, 11-20 yıl arasında 14,22 düzeyinde, 21-30 yıl arasında 13,89 düzeyinde ve 31 yıl ve daha yukarısında 13,84 düzeyindedir. Buna bağlı olarak 1-10 yıl arası, 21-30 yıl arası, 31 ve yukarısı yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin algıları ortalaması birbirine çok yakındır. 11-20 yıl arası öğretmenlerin algı ortalamaları en yüksektir.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Otorite Hiyerarşisi Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	K T	S D	K O	F	p
Gruplar Arası	10,74	3	3,58	,552	,647
Gruplar İçi	2335,16	360	6,49		
Toplam	2345,90	363			

* $p > 0,05$

Tablo 24’te öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre ilköğretim öğretmenlerinin bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Zeytin (2008: 53)’ in yaptığı araştırmada öğretmenlikte toplam çalışma süresine göre öğretmenlerin okullardaki otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında $P < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu araştırmayı destekler durumdadır.

Öztürk (2001: 82)’ ün yaptığı araştırmada öğretmenlikte toplam çalışma süresine göre öğretmenlerin okullardaki otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında $P < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu durum araştırma ile çelişmektedir.

Öğretmenlerin branşa göre bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için ‘t’ istatistiğinden yararlanılmış ve ‘t’ istatistiği sonuçları tablo 25’te verilmiştir.

Tablo 25

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Branşlarına Göre Otorite Hiyerarşisi Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği)

	Branşa Göre	N	X	S S	t	Sd	p
Otorite Hiyerarşisi Boyutu	Sınıf Öğretmenliği	176	13,96	2,44	-,408	362	,444
	Diğer Branşlar	188	14,07	2,64			

***p>0,05**

Tablo 25 incelendiğinde branşa göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalaması sınıf öğretmenliğinde 13,96; diğer branşlarda ise 14,07 olduğu görülmektedir. Yapılan t istatistiği sonucunda ortalamalar arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öztürk (2001: 68)' ün ve Zeytin (2008: 45)' in yaptığı araştırmada branşa göre öğretmenlerin okullardaki otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu iki durum araştırmayı desteklemektedir.

Bu araştırmalara bağlı olarak okullardaki otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanlarına, öğretmenlerin branşlarının etkili olmadığını söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin bulundukları okulda toplam çalışma sürelerine göre otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalaması ve standart sapmaları tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Otorite Hiyerarşisi Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Süre	N	X	S S
Otorite Hiyerarşisi Boyutu	1-5 Yıl	181	14,12	2,42
	6-10 Yıl	103	13,74	2,80
	11 Yıl ve Üzeri	80	14,15	2,47
	Toplam	364	14,02	2,54

Tablo 26 incelendiğinde bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin otorite hiyerarşisi boyutuna ilişkin algı ortalamaları 1-5 yıl arası çalışanların 14,12 düzeyinde, 6-10 yıl arasında çalışanların 13,74 düzeyinde, 11 yıl ve üzeri çalışanların 14,15 düzeyindedir.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27

**İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam
Çalışma Süresine Göre Otorite Hiyerarşisi Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine
İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi**

Varyansın Kaynağı	K T	SD	KO	F	p
Gruplar Arası	11,22	2	5,61	,867	,421
Gruplar İçi	2334,69	361	6,47		
Toplam	2345,90	363	12.08		

***p>0,05**

Tablo 26 incelendiğinde bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre ilköğretim öğretmenlerinin bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi ‘İlköğretim öğretmenlerinin bürokrasinin kurallar - düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları, öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine, branşlarına ve bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir? Şeklinde belirlenmiştir. Bu alt probleme çözüm bulmak amacıyla örnekleme alınan ilköğretim öğretmenlerinin okullardaki bürokrasinin kurallar - düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları, bu puanların ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Daha sonra bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine, branşlarına ve bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre karşılaştırılmıştır.

İlköğretim öğretmenlerinin okullardaki bürokrasinin kurallar - düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin bulgular ve yorumlar aşağıda sırasıyla verilmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okullardaki bürokrasinin kurallar - düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için ‘t’ istatistiğinden yararlanılmış ve ‘t’ istatistiği sonuçları tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Bürokrasinin Kurallar Düzenlemeler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği)

	Cinsiyet	N	X	SS	S d	t	p
Kurallar-Düzenlemeler	Kadın	263	25,22	4,40	362	-2,167	,031
	Erkek	101	26,36	4,65			

***p<0,05**

Tablo 28'e göre öğretmenlerin okullardaki bürokrasinin kurallar düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamasının kadın öğretmenlerde 25,22; erkek öğretmenlerde ise 26,36 olduğu görülmektedir. Yapılan t istatistiği sonucunda ortalamalar arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Okullarda, bürokrasinin kurallar düzenlemeler boyutunu erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre daha çok hissetmişlerdir. Bunun nedeni toplumumuzda kurallar erkeklere daha katı uygulanmakta, kadınlar narin ve kırılgan bir yapıya sahip oldukları için bazı durumlar göz ardı edilmekte olabilir. Bunun yanında okul idarelerinde erkek idarecilerin sayısı daha fazla olduğu için hemcinslerine daha rahat kuralları uyguluyor olabilirler.

Öztürk (2001: 89)' ün ve Zeytin (2008: 59)' in yaptığı araştırmalarda cinsiyete göre öğretmenlerin okullardaki bürokrasinin kurallar düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, yapılan araştırma ile çelişir durumdadır.

Yaşa göre ilköğretim öğretmenlerinin bürokrasinin kurallar düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalaması ve standart sapmaları tablo 29'da verilmiştir.

Tablo 29

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Bürokrasinin Kurallar Düzenlemeler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Yaş Aralıkları	N	X	S S
Kurallar Düzenlemeler Boyutu	20 - 30	39	24,74	4,92
	31- 40	119	24,96	4,17
	41 ve Yukarısı	206	26,02	4,54
	TOPLAM	364	25,54	4,49

Tablo 29 incelendiğinde öğretmenlerin, bürokrasinin kurallar – düzenlemeler boyutunun yaş değişkenine göre algı puanları ortalamaları 20-30 yaş arası öğretmenlerin 24,74 düzeyinde, 31-40 yaş arası öğretmenlerin 24,96 düzeyinde, 41 ve yukarı yaş aralığındaki öğretmenlerin 26,02 düzeyinde olduğu görülmüştür.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 30

**İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Kurallar Düzenlemeler
Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans
Analizi**

Varyansın Kaynağı	K T	SD	K O	F	p
Gruplar Arası	113,36	2	56,68	2,845	,059
Gruplar İçi	7193,10	361	19,93		
Toplam	7306,46	363			

***p>0,05**

Tablo 30’da yaşa göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerinin kurallar - düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Zeytin (2008: 59)’ in yaptığı araştırmada yaşa göre öğretmenlerin okullardaki bürokrasinin kurallar düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, yapılan araştırmayı destekler durumdadır.

Öztürk (2001: 89)’ ün yaptığı araştırmalarda yaşa göre öğretmenlerin okullardaki bürokrasinin kurallar düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu durum, yapılan araştırma ile çelişir durumdadır.

Öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre ilköğretim öğretmenlerinin bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalaması ve standart sapmaları tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Kurallar Düzenlemeler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Çalışma Süresi	N	X	S S
Kurallar ve Düzenlemeler Boyutu	1-10 Yıl	73	24,64	4,58
	11-20 Yıl	147	25,28	4,39
	21-30 Yıl	100	25,80	4,77
	31 Yıl ve Yukarısı	44	27,30	3,49
	Toplam	364	25,54	4,49

Tablo 31’de görüldüğü gibi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin, öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre bürokrasinin kurallar düzenlemeler boyutundaki algıları ortalaması 1-10 yıl arası 24,64; 11-20 yıl arası 25,28; 21-30 yıl arası 25,80; 31 ve yukarısı yıl arası 27,30 olarak görülmektedir.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerinin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Kurallar Düzenlemeler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	K T	SD	K O	F	p
Gruplar Arası	210,99	3	70,33	3,568	,014
Gruplar İçi	7095,46	360	19,71		
Toplam	7306,46	363			

*p<0,05

Tablo 32'ye göre öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre ilköğretim öğretmenlerinin bürokrasinin kurallar düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Görülen bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testi sonuçları tablo 33'te verilmiştir.

Tablo 33

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Kurallar – Düzenlemeler Boyutuna İlişkin Algı Puanlarının Ortalamaları Arasındaki Fark (Scheffe Testi)

(I) Sınıf	(J) Sınıf	Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi
1-10 Yıl	11-20 Yıl	-,64	,64	,318
	21-30 Yıl	-1,15	,68	,092
	31 Yıl ve Yukarısı	-2,65(*)	,85	,002
11-20 Yıl	1-10 Yıl	,64	,64	,318
	21-30 Yıl	-,52	,58	,366
	31 Yıl ve Yukarısı	-2,02(*)	,76	,009
21-30 Yıl	1-10 Yıl	1,16	,68	,092
	11-20 Yıl	,52	,58	,366
	31 Yıl ve Yukarısı	-1,50	,80	,063
31 Yıl ve Yukarısı	1-10 Yıl	2,65(*)	,85	,002
	11-20 Yıl	2,02(*)	,76	,009
	21-30 Yıl	1,50	,80	,063

Tablo 33 incelendiğinde öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre ilköğretim öğretmenlerinin bürokrasinin kurallar – düzenlemeler boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasındaki farkın 31 yıl ve yukarısı mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 1-10 yıl arası ve 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu görülmektedir.

31 yıl ve yukarısı mesleki kıdeme sahip öğretmenler, 1-10 yıl arası ve 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre bürokrasinin kurallar düzenlemeler boyutunu daha çok hissetmişlerdir. Mesleki kıdem arttıkça öğretmenlere kural ve düzenlemelere uymak daha zor gelebilir. Buna bağlı olarak kurallar ve düzenlemeleri daha çok hissetmiş olabilirler.

Öztürk (2001: 91)' ün yaptığı araştırmada öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre öğretmenlerin bürokrasinin kurallar düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum yapılan araştırma ile aynı doğrultudadır.

Zeytin (2008: 60)' in yaptığı araştırmada öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre öğretmenlerin bürokrasinin kurallar düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu durum yapılan araştırma ile çelişir durumdadır.

Öğretmelerin branşlarına göre bürokrasinin 'kurallar-düzenlemeler' boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı 't' istatistiğiyle test edilmiş ve sonuçlar tablo 34'te verilmiştir.

Tablo 34

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Branşlarına Göre Bürokrasinin Kurallar Düzenlemeler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği)

	Branşa Göre	N	X	S S	T	S D	p
Kurallar Düzenlemeler Boyutu	Sınıf Öğretmenliği	176	26,05	4,45	2,096	362	,037
	Diğer Branşlar	188	25,06	4,48			

***p<0,05**

Tablo 34 incelendiğinde branşa göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin kurallar – düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin yapılan t istatistiği sonucunda ortalamalar arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Öztürk (2001: 93)' ün ve Zeytin (2008: 61)' in yaptığı araştırmalarda branşa göre öğretmenlerin kurallar – düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin ortalamalar arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, yapılan araştırma ile çelişmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin bürokrasinin kurallar – düzenlemeler alt boyutunda ilişki algı ortalamaları 26,05 iken, diğer branşların ise 25,06 düzeyindedir. Bu durumda sınıf öğretmenleri kurallar – düzenlemeler alt boyutunu daha çok hissetmişlerdir. Bunun sebebi tek bir sınıfı okutması sebebiyle sınıfın davranış ve akademik açıdan başarısının yüksek olması konusunda beklentilerin yüksek olması olabilir. Bunun yanında okuttuğu öğrencilerin yaşça küçük olması sorumluluklarının artmasına sebep olmuş ve bu yaş grubu ile ilgili önlemler kuralları daha çok hissediyor olabilir.

Sınıf öğretmenliği diğer branşlara göre teftiş konusunda daha çok incelenen branştır. Her ders için ayrı hazırlanan planlar, süreç değerlendirme, davranışlar, gerekli olan evraklar, sınıf panoları, öğrenci başarısı vb durumlar diğer branşlara göre sınıf öğretmenliğinde ayrıntısıyla değerlendirilir. Bunun yanında her yıl okuttuğu sınıfın bir sonraki yıl bir üst sınıf olması, dolayısıyla hazırlanan çalışmaların ve evrakları her yıl değişmesiyle kurallar ve düzenlemeler boyutunu diğer branşlara göre anlamlı olarak daha yüksek hissetmiş olabilir.

İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin, bulunduğu okulda toplam çalışma sürelerine göre bürokrasinin kurallar - düzenlemeler boyutunda bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalaması ve standart sapması tablo 35'te verilmiştir.

Tablo 35

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Kurallar Düzenlemeler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Süre	N	X	S S
Kurallar Düzenlemeler boyutu	1-5 Yıl	181	25,60	4,52
	6-10 Yıl	103	24,95	4,95
	11 Yıl ve Üzeri	80	26,16	3,67
	Toplam	364	25,54	4,49

Tablo 35 incelendiğinde bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin bürokrasinin kurallar - düzenlemeler boyutuna ilişkin algı ortalamaları 1-5 yıl arası çalışanların 25,60 düzeyinde, 6-10 yıl arası çalışanların 24,95 düzeyinde, 11 ve üzeri yıl çalışanların 26,16 düzeyindedir.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 36’da verilmiştir.

Tablo 36

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Kurallar Düzenlemeler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	K T	S D	K O	F	p
Gruplar Arası	67,26	2	33,62	1,677	,188
Gruplar İçi	7239,20	361	20,05		
Toplam	7306,46	363			

***p>0,05**

Tablo 36 incelendiğinde bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre ilköğretim öğretmenlerinin bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt problemi ‘İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları cinsiyetlerine, yaşlarına, öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine, branşlarına ve bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir? Şeklinde belirlenmiştir. Bu alt probleme çözüm bulmak amacıyla örnekleme alınan ilköğretim öğretmenlerinin okullardaki bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları, bu puanların ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Daha sonra bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine, branşlarına, bulunduğu okulda toplam çalışma sürelerine göre karşılaştırılmıştır.

İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okullardaki bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin bulgular ve yorumlar aşağıda sırasıyla verilmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okullardaki bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için ‘t’ istatistiğinden yararlanılmış ve ‘t’ istatistiği sonuçları tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37
İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Bürokrasinin
Nesnellik Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının
Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği)

	Cinsiyet	N	X	S S	S d	t	p
Nesnellik Boyutu	Kadın	263	63,97	10,39	362	,491	,006
	Erkek	101	67,49	12,31			

***p<0,05**

Tablo 37 incelendiğinde cinsiyete göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamasının kadın öğretmenlerde 63,97; erkek öğretmenlerde ise 67,49 olduğu görülmektedir. Yapılan t istatistiği sonucunda ortalamalar arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Bürokrasinin nesnellik boyutundaki algı puanları ortalamaları bayan öğretmenlerde 63,97 iken erkek öğretmenlerde 67,49 düzeyindedir. Dolayısıyla erkek öğretmenler bürokrasinin nesnellik boyutunu bayan öğretmenlere göre daha çok hissetmişlerdir. Bu durumun sebebi bayan öğretmenlerin daha duygusal olması ve bu durumun da nesnellikle bağdaşmaması olabilir.

Öztürk (2001: 93)' ün ve Zeytin (2008: 61)' in yaptığı araştırmalarda cinsiyete göre öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, yapılan çalışma ile çelişir durumdadır.

Yaşa göre ilköğretim öğretmenlerinin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları ile ilgili bilgiler tablo 38'de verilmiştir.

Tablo 38

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Bürokrasinin Nesnellik Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Yaş Aralıkları	N	X	SS
Nesnellik Boyutu	20 - 30	39	63,00	10,24
	31- 40	119	65,27	10,41
	41 ve Yukarısı	206	65,12	11,56
	TOPLAM	364	64,94	11,05

Tablo 38’de yaşa göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının ortalaması 20-30 yaşa arası öğretmenlerde 63,00 düzeyinde, 31-40 yaş grubu öğretmenlerin 65,27 düzeyinde, 41 ve yukarı yaş grubu öğretmenlerinin ise 65,94 düzeyindedir.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 39’da verilmiştir.

Tablo 39

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Bürokrasinin Nesnellik Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	K T	S D	K O	F	p
Gruplar Arası	166,43	2	83,21	,680	,507
Gruplar İçi	44183,36	361	122,39		
Toplam	44349,79	363			

*p<0,05

Tablo 39’da yaşa göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Zeytin (2008: 68)’ in yaptığı araştırmalarda yaşa göre öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, yapılan araştırmayı desteklemektedir.

Öztürk (2001: 101)’ ün yaptığı araştırmalarda yaşa göre öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu durum, yapılan araştırma ile çelişmektedir.

Öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerinin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları tablo 40’te verilmiştir.

Tablo 40

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Nesnellik Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Nesnellik Boyutu	Çalışma Süresi	N	X	S S
	1-10 Yıl	73	63,95	9,61
	11-20 Yıl	147	65,59	12,30
	21-30 Yıl	100	65,59	10,47
	31 Yıl ve Yukarısı	44	63,09	10,15
	Toplam	364	64,94	11,05

Tablo 40'ta görüldüğü gibi öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları ortalaması 1-10 yıl arası 63,95; 11-20 yıl arası 65,59; 21-30 yıl arası 65,59; 31 ve yukarısı yıl arası 63,09 olduğu görülmektedir.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 41'de verilmiştir.

Tablo 41

İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Nesnellik Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	K T	S D	K O	F	p
Gruplar Arası	319,84	3	106,62	,872	,456
Gruplar İçi	44029,94	360	122,31		
Toplam	44349,788	363			

***p>0,05**

Tablo 41 incelendiğinde öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Zeytin (2008: 70)' in yaptığı araştırmalarda öğretmenlikte toplam çalışma süresine göre öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,01$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, yapılan araştırmayı destekler durumdadır.

Öztürk (2001: 101)' ün yaptığı araştırmalarda öğretmenlikte toplam çalışma süresine göre öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,01$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu durum, yapılan araştırma ile çelişir durumdadır.

Branşa göre ilköğretim öğretmenlerinin bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları tablo 42'de verilmiştir.

Tablo 42

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Branşlarına Göre Bürokrasinin Nesnellik Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği)

	Branşa Göre	N	X	S S	t	Sd	p
Nesnellik Boyutu	Sınıf Öğretmenliği	176	65,03	11,60	,144	362	,886
	Diğer Branşlar	188	64,86	10,54			

*** $p>0,05$**

Tablo 42 incelendiğinde branşa göre ilköğretim öğretmenlerinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalaması sınıf öğretmenliğinde 65,03; diğer branşlarda ise 64,86 olduğu görülmektedir. Yapılan t istatistiği sonucunda ortalamalar arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öztürk (2001: 105)' ün ve Zeytin (2008: 71)' in yaptığı araştırmalarda branşa göre öğretmenlerin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamalar arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum araştırmayı destekler niteliktedir.

Bu bulgular sonucunda bürokrasinin nesnellik boyutu üzerinde branş değişkeninin etkisi olmadığı söylenebilir.

Bulunduğu okulda toplam çalışma sürelerine göre ilköğretim öğretmenlerinin bürokrasinin nesnellik boyutunda bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalaması ve standart sapması tablo 43'te verilmiştir.

Tablo 43

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Nesnellik Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Süre	N	X	S S
Nesnellik Boyutu	1-5 Yıl	181	67,06	10,24
	6-10 Yıl	103	62,74	12,10
	11 Yıl ve Üzeri	80	63,00	10,64
	Toplam	364	64,94	11,05

Tablo 43 incelendiğinde bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre ilköğretim öğretmenlerinin bürokrasinin nesnellik boyutuna ilişkin algıları ortalaması 1-5 yıl arası 67,06 düzeyinde, 6-10 yıl arası 62,74 düzeyinde, 11 ve üzeri yıl arasında 63,00 düzeyindedir.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 44'te verilmiştir.

Tablo 44
İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam
Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Nesnellik Boyutundaki Bürokratikleşme
Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	K T	S D	K O	F	p
Gruplar Arası	1610,42	2	805,21	6,80	,001
Gruplar İçi	42739,37	361	118,39		
Toplam	44349,79	363			

***p<0,05**

Tablo 44 incelendiğinde ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Görülen bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testi sonuçları tablo 45'te verilmiştir.

Tablo 45

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Nesnellik Boyutuna İlişkin Algı Puanlarının Ortalamaları Arasındaki Fark (Scheffe Testi)

(I) Sınıf	(J) Sınıf	Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi
1-5 Yıl	6-10 Yıl	4,32(*)	1,34	,001
	11 Yıl ve Üzeri	4,06(*)	1,46	,006
6-10 Yıl	1-5 Yıl	-4,32(*)	1,34	,001
	11 Yıl ve Üzeri	-,26	1,62	,872
11 Yıl ve Üzeri	1-5 Yıl	-4,06(*)	1,46	,006
	6-10 Yıl	,26	1,62	,872

Tablo 45 incelendiğinde ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutunun, öğretmenlerin bulunduğu okulda toplam çalışma süresi değişkenine göre 1-5 yıl arası çalışanlar ile 6-10 yıl arası ve 11yıl ve yukarısı arası çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulunduğu okulda 1-5 yıl arası çalışan öğretmenler, 6-10 yıl arası ve 11yıl ve yukarısı arası çalışan öğretmenlere göre okullardaki bürokrasiyi anlamlı düzeyde nesnel hissetmişlerdir.

Bulunduğu okulda toplam çalışma sũresi artan öğretmenlerin okullarıyla ilgili olumsuz yaşantıları artacağı için yeni gelişen olayların nesnel olup olmadığına karar verirken eski olaylarla bağlantı kurup önyargılarıyla davranabilir.

Bulunduğu okulda uzun sũre çalışan öğretmenlerin idari personel ile kişisel olarak ters dũřtũđũ durumlar olabilir. Buna bağlı olarak bulunduğu okulda uzun sũre çalışan öğretmenler okul idaresini nesnel bulmuyor olabilir. Bulunduğu okulda 1-5 yıl arası çalışanların ise idare ile ters dũřme olasılığı dũřũk olduğu için idareyi daha nesnel bulabilir.

Bulunduğu okula yeni gelen öğretmenler, okul ortamına uyum sağlamak için ılımlı davranışlarda bulunurlar. Dolayısıyla idare ve öğretmenin aynı ortamda yeni çalışmaya başlamış olması idarenin işini itinalı yapmasına sebep olmuş olabilir. Buna bağlı olarak da bulunduğu okulda 1-5 yıl arası çalışan öğretmenler idareyi daha nesnel hissetmiş olabilir. Bu durumun sebebi bulunduğu okulda daha yeni olması sebebiyle okuldaki aksaklıklara daha az şahit olması olabilir.

Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın beşinci alt problemi ‘İlköğretim okullarındaki öğretmenlerinin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları cinsiyetlerine, yaşlarına, öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine, branşlarına, bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir? Şeklinde belirlenmiştir. Bu alt probleme çözüm bulmak amacıyla örnekleme alınan ilköğretim öğretmenlerinin okullardaki bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları, bu puanların ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Daha sonra bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamaları öğretmenlerin cinsiyete, yaşlarına, öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine, branşlarına, bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre karşılaştırılmıştır.

İlköğretim okullarındaki öğretmenlerinin okullardaki bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin bulgular ve yorumlar aşağıda sırasıyla verilmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okullardaki bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için ‘t’ istatistiğinden yararlanılmış ve ‘t’ istatistiği sonuçları tablo 46’da verilmiştir.

Tablo 46

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği)

	Cinsiyet	N	X	S S	S d	t	p
Prosedürel Özellikler	Kadın	263	49,03	7,08	362	2,98	,003
	Erkek	101	51,45	6,51			

*p<0,05

Tablo 46'ya göre öğretmenlerin okullardaki bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalamasının kadın öğretmenlerde 49,03; erkek öğretmenlerde ise 51,45 olduğu görülmektedir. Yapılan t istatistiği sonucunda ortalamalar arasında $P < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Erkek öğretmenler okullardaki bürokrasinin prosedürel özellikler boyutunu bayan öğretmenlere göre daha yüksek hissetmişlerdir. Okulların bürokratikleşme düzeyi ile ilgili uygulanan ankette prosedürel özelliklerle ilgili algı ortalamalarında en düşük 13 ve en yüksek 65 puan alınabileceği düşünülür ise öğretmenlerin yüksek düzeyde okulları prosedürel hissettikleri söylenebilir.

Öztürk'ün (2001: 111) yaptığı araştırmada cinsiyete göre okullardaki bürokrasinin prosedürel özellikler boyutunun ortalamaları arasında $P < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Aynı şekilde Zeytin'in (2008: 74) yaptığı araştırmada cinsiyete göre okullardaki bürokrasinin prosedürel özellikler boyutunun ortalamaları arasında $P < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu iki durum araştırma ile çelişmektedir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre bürokrasinin prosedürel özellikleri boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları tablo 47'de verilmiştir.

Tablo 47

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Yaş Aralıkları	N	X	SS
Prosedürel Özellikler Boyutu	20 - 30	39	47,74	7,36
	31- 40	119	49,06	6,68
	41 ve Yukarısı	206	50,44	7,03
	TOPLAM	364	49,70	6,99

Tablo 47’de yaşa göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının ortalaması 20-30 yaş arasında 47,74 düzeyinde, 31-40 yaş arasında 49,06 düzeyinde, 41 ve yukarı yaş arasında 50,44 düzeyindedir.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 48’de verilmiştir.

Tablo 48

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	K T	S D	K O	F	p
Gruplar Arası	310,05	2	155,03	3,20	,042
Gruplar İçi	17470,70	361	48,40		
Toplam	17780,76	363			

***p<0,05**

Tablo 48’de yaşa göre ilköğretim öğretmenlerinin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Görülen bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testi sonuçları tablo 49’da verilmiştir.

Tablo 49

**İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Bürokrasinin
Prosedürel Özellikleri Boyutuna İlişkin Algı Puanlarının Ortalamaları Arasındaki
Fark (Scheffe Testi)**

(I) Sınıf	(J) Sınıf	Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi
20 - 30	31- 40	-1,32	1,28	,306
	41 ve Yukarısı	-2,69(*)	1,21	,027
31- 40	20 - 30	1,31	1,28	,306
	41 ve Yukarısı	-1,38	,80	,086
41 ve Yukarısı	20 - 30	2,69(*)	1,21	,027
	31- 40	1,38	,80	,086

Tablo 49 incelendiğinde yaşa göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin bürokrasinin prosedürel özellikleri boyutu, yaş değişkenine ilişkin bulgularda 20 – 30 yaş arası öğretmenler ile 41 ve daha yukarısı yaş aralığına sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark vardır.

Yaşa göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin bürokrasinin prosedürel özellikleri boyutunu 41 ve yukarısı yaş grubu öğretmenlerin 20 – 30 yaş arası öğretmenlere göre daha çok hissetmişlerdir.

Yılladır uğraşılan okullardaki prosedürel özellikler yaşça büyük öğretmenleri bıktırılmış olabilir. Ancak yaşça küçük olan öğretmenler daha yolun başında oldukları için ve bürokrasinin prosedürel özellikleriyle henüz çok fazla karşılaşmadıkları için okullarını 41 ve yukarı yaş grubu öğretmenlere göre 20 – 30 yaş arası öğretmenler daha az bürokrasinin prosedürel özelliklerini hissetmiş olabilirler.

Öztürk (2001: 112)' ün yaptığı araştırmada yaşa göre öğretmenlerin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,01$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Yapılan scheffe testi bulguları sonucunda bürokrasinin prosedürel özellikler boyutunu 41 ve daha yukarı yaş gurubunda yer alan öğretmenlerin, 31-40 yaş gurubunda yer alan öğretmenlere göre daha fazla bürokratikleşmiş olarak algıladıkları görülmüştür.

Öğretmenlerin, öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları tablo 50'de verilmiştir.

Tablo 50

İlköğretim Okulundaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Süresine Göre Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Çalışma Süresi	N	X	S S
Prosedürel Özellikler Boyutu	1-10 Yıl	73	48,14	6,53
	11-20 Yıl	147	49,82	7,51
	21-30 Yıl	100	50,29	7,07
	31 Yıl ve Yukarısı	44	50,55	5,47
	Toplam	364	49,70	6,99

Tablo 50'de görüldüğü gibi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin çalışma sürelerine göre prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin

algıları ortalaması 1-10 yıl arası 48,14; 11-20 yıl arası 49,82; 21-30 yıl arası 50,29; 31 ve yukarısı yıl arası 50,55 olarak görülmektedir.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 51’de verilmiştir.

Tablo 51

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	K T	S D	K O	F	p
Gruplar Arası	246,59	3	82,19	1,69	,169
Gruplar İçi	17534,17	360	48,71		
Toplam	17780,76	363			

***p>0,05**

Tablo 51’de okulda çalışma sürelerine göre ilköğretim öğretmenlerinin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Zeytin (2008: 76)’ in yaptığı araştırmalarda öğretmenlikte toplam çalışma süresine göre öğretmenlerini bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,01$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, yapılan araştırmayı destekler durumdadır.

Öztürk (2001: 115)’ ün yaptığı araştırmalarda öğretmenlikte toplam çalışma süresine göre öğretmenlerin bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki

bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,01$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu durum, yapılan araştırma ile çelişir durumdadır.

İlköğretim öğretmenlerinin branşlarına göre bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki algılarının 't' istatistiği tablo 52'de verilmiştir.

Tablo 52

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Branşlarına Göre Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği)

	Branşa Göre	N	X	S S	t	S d	p
Prosedürel Özellikler Boyutu	Sınıf Öğretmenliği	176	49,59	7,13	-,297	362	,767
	Diğer Branşlar	188	49,80	6,89			

*** $p>0,05$**

Tablo 52 incelendiğinde branşa göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları ortalaması sınıf öğretmenliğinde 49,59 diğer branşlarda ise 49,80 olduğu görülmektedir. Yapılan t istatistiği sonucunda ortalamalar arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öztürk'ün (2001: 116) yaptığı çalışmada branşa göre okullardaki bürokrasinin prosedürel özellikler boyutunun ortalamaları arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Aynı şekilde Zeytin'in (2008: 77) yaptığı çalışmada cinsiyete göre okullardaki bürokrasinin prosedürel özellikler boyutunun ortalamaları arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu iki durum araştırmayı desteklemektedir.

İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin bulunduğu okulda toplam çalışma sürelerine göre bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarının aritmetik ortalaması ve standart sapması tablo 53’te verilmiştir.

Tablo 53

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Süre	N	X	SS
Prosedürel Özellikler Boyutu	1-5 Yıl	181	50,24	6,69
	6-10 Yıl	103	48,18	8,04
	11 Yıl ve Üzeri	80	50,41	5,94
	Toplam	364	49,70	6,99

Tablo 53 incelendiğinde bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin bürokrasinin nesnellik boyutuna ilişkin algılarının 1-5 yıl arası çalışanların 50,24 düzeyinde, 6-10 yıl arası çalışanların 48,18 ve 11 ve üzeri yıl arası çalışanların 50,41 düzeyinde olduğu görülmüştür.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 54’te verilmiştir.

Tablo 54

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	K T	S D	K O	F	p
Gruplar Arası	330,57	2	165,29	3,42	,034
Gruplar İçi	17450,19	361	48,34		
Toplam	17780,76	363			

***p<0,05**

Tablo 52 incelendiğinde bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre ilköğretim öğretmenlerinin bürokrasinin prosedürel özellikleri boyutuna ilişkin algılarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Görülen bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testi sonuçları tablo 55'te verilmiştir.

Tablo 55

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre Bürokrasinin Prosedürel Özelliklerine İlişkin Algı Puanlarının Ortalamaları Arasındaki Fark (Scheffe Testi)

(I) Sınıf	(J) Sınıf	Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi
1-5 Yıl	6-10 Yıl	2,06(*)	,86	,017
	11 Yıl ve Üzeri	-,17	,93	,856
6-10 Yıl	1-5 Yıl	-2,06(*)	,86	,017
	11 Yıl ve Üzeri	-2,23(*)	1,04	,032
11 Yıl ve Üzeri	1-5 Yıl	,17	,93	,856
	6-10 Yıl	2,23(*)	1,04	,032

Tablo 55 incelendiğinde ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin bürokrasinin prosedürel özellikleri boyutunda, öğretmenlerin bulunduğu okulda toplam çalışma sürelerine göre 6 – 10 yıl arası çalışanlar ile 1-5 yıl arası ve 11 yıl ve yukarısı çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

İlköğretim okullarındaki öğretmenler bulundukları okulda toplam çalışma sürelerine göre 6-10 yıl arası çalışanlar, 1-5 yıl arası ve 11 yıl ve yukarısı çalışanlara göre okullarını daha az prosedürel hissetmişlerdir.

Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın altıncı alt problemi ‘Bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar – düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? İlköğretimdeki bürokratik yapı bu boyutlarıyla üniter bir yapı oluşturmaktadır mıdır? Bu boyutlara ilişkin öğretmen algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Şeklinde belirlenmiştir.

Bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar – düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutları arasında ilişkiler tablo 56’da verilmiştir.

Tablo 56

Bürokrasinin Otorite Hiyerarşisi, Kurallar – Düzenlemeler, Nesnellik ve Prosedürel Özellikler Boyutları Arasındaki İlişkiler

	Bürokratik	Otorite Hiyerarşisi	Kurallar-Düzenlemeler	Nesnellik	Prosedürel Özellikler
Bürokratik	1				
Otorite Hiyerarşisi	,656(**)	1			
Kurallar-Düzenlemeler	,776(**)	,433(**)	1		
Nesnellik	,919(**)	,517(**)	,604(**)	1	
Prosedürel Özellikler	,863(**)	,524(**)	,628(**)	,666(**)	1

****p>0,01**

Bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar – düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutları arasında pozitif ve $p<0,01$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Bürokrasi ile; otorite hiyerarşisi arasında 0,656 düzeyinde pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki, kurallar düzenlemeler boyutu arasında 0,776 düzeyinde pozitif ve çok güçlü bir ilişki, nesnellik boyutu arasında 0,919 düzeyinde pozitif yönlü ve çok güçlü

bir ilişki, prosedürel özellikler boyutu arasında 0,863 düzeyinde pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Öztürk' ün (2001: 121) yaptığı araştırmada bürokrasinin boyutları arasında $p<0,01$ düzeyinde anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Punch, yaptığı araştırmada bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar – düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutları arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuştur (Akt: Öztürk, 2001: 121). Bu iki araştırma, yapılan araştırmayı destekler niteliktedir.

Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın yedinci alt problemi ‘ İlköğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin algıları cinsiyetlerine, yaşlarına, öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine, branşlarına, bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir? Şeklinde belirlenmiştir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin algılarının aritmetik ortalaması ve standart sapması tablo 57’de verilmiştir.

Tablo 57

**İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Algılarının
Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması**

No	Mad No	Ölçek Maddeleri	X	SS
1	9	Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor.	1,39	,62
2	29	Öğretmenliğin, toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil.	1,46	,62
3	34	Öğretmenlik, eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor.	1,46	,64
4	27	Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarıma denk değil.	1,50	,67
5	12	Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor.	1,60	,70
6	7	Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor.	1,63	,69
7	2	Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığımı inanmıyorum.	1,77	,83
8	40	Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor.	1,84	,74
9	37	Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum.	1,87	,72
10	23	Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor.	1,96	,73
11	31	İş arkadaşlarım arasında eleştiri-özeleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil.	2,02	,67
12	36	Öğretmenlik, bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağını sağlıyor.	2,05	,73
13	39	Öğretmenlik, özlem ve beklentilerimi karşılamıyor.	2,05	,73
14	19	Öğrenci sorunlarını çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor.	2,16	,73
15	22	Öğretmenlik, bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor.	2,26	,71
16	20	Okuldaki yetkilerimi yeterli buluyorum.	2,32	,69
17	4	Okulda sevmediğim insanlar var.	2,34	,73
18	38	Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim.	2,37	,76
19	30	Okulda, görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir.	2,38	,62
20	33	Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum.	2,38	,65
21	6	Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatını sağlıyor.	2,39	,67
22	32	Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim.	2,39	,67
23	10	Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum.	2,43	,74
24	17	Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum.	2,45	,68
25	1	Okulda adaletli bir görev dağılımı var	2,48	,60
26	28	Okul müdürünün tutumunu, sert ve katı buluyorum.	2,49	,70
27	5	Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor.	2,50	,63
28	13	Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor.	2,50	,66
29	11	Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor.	2,54	,55
30	35	Okulda rahatsız edici dost - ahbap ilişkileri var.	2,55	,69
31	8	Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açıktır.	2,55	,63
32	26	İş arkadaşlarımla, karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum.	2,56	,54
33	24	Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranıyor.	2,57	,59
34	25	Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var.	2,59	,60
35	14	Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var.	2,60	,65
36	3	Öğretmenlik tam bana göre.	2,60	,60
37	18	Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor.	2,60	,59

38	41	Öğretmenlikteki başarımdan memnunum.	2,60	,56
39	15	Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var.	2,64	,63
40	16	Okulumu seviyorum.	2,71	,52
41	21	Çalışma arkadaşlarımla kırıncı ilişkilerim oluyor.	2,77	,51
42	42	Öğretmenlik, beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.	2,87	,38

İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin algılarının ölçüldüğü tablo 57'deki ankette düşük düzeye sahip beş maddeden birincisi başarı, ücret boyutundaki 'Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor.' ($X=1,39$ ve $SS=0,62$) maddesi, ikincisi veli, öğrenci ilgisizliği boyutundaki 'Öğretmenliğin, toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil.' ($X=1,46$ ve $SS=0,62$) maddesi, üçüncüsü ücret boyutundaki 'Öğretmenlik, eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor.' ($X=1,46$ ve $SS=0,64$) maddesi, dördüncüsü ücret boyutundaki 'Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarına denk değil.' ($X=1,50$ ve $SS=0,67$) maddesi, beşincisi veli – öğrenci ilgisizliği boyutundaki 'Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor.' ($X= 1,60$ ve $SS=0,70$) maddesidir.

İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin algılarının ölçüldüğü tablo 57' deki ankette yüksek düzeye sahip beş maddeden birincisi başarı, saygınlık, tanınma boyutundaki 'Öğretmenlik, beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.' ($X=2,87$ ve $SS=0,38$) maddesi, ikincisi bireyler arası ilişkiler boyutundaki 'Çalışma arkadaşlarımla kırıncı ilişkilerim oluyor.' ($X=2,77$ ve $SS=0,51$) maddesi, üçüncüsü işin kendisi boyutundaki 'okulumu seviyorum' ($X=2,71$ ve $SS=0,52$) maddesi, dördüncüsü bireyler arası ilişkiler boyutundaki 'Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var. ' ($X= 2,64$ ve $SS=0,63$) maddesi, beşincisi bireyler arası ilişkiler boyutundaki 'Öğretmenlikteki başarımdan memnunum.' ($X=2,87$ ve $SS=0,38$) maddesidir.

İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeylerine ilişkin algı puanları ortalamalarının 't' istatistiği tablo 58'de verilmiştir.

Tablo 58

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Algı Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği)

	Cinsiyet	N	X	S S	t	S d	p
İş Doyum Düzeyi	Kadın	263	95,17	11,13	-,059	362	,953
	Erkek	101	95,25	12,83			

***p>0,05**

Tablo 58 incelendiğinde ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin cinsiyete göre iş doyumu algılarında $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna bağlı olarak öğretmenlerin cinsiyete göre iş doyum düzeylerinin değişmediği görülmüştür.

Şahin'in (1999: 69) yaptığı araştırmada cinsiyete göre iş doyumu algılarında $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bunun yanında Eroğlu ve Aydınay 'ın yaptıkları araştırmada cinsiyete göre iş doyumu algılarında $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur (Akt: Şahin, 1999: 69). Bu araştırmaların bulguları, yapılan araştırma ile çelişmektedir.

Yaşa göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının aritmetik ortalaması ve standart sapması tablo 59'da verilmiştir.

Tablo 59

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Yaş Aralıkları	N	X	S S
İş Doyumu Düzeyi	20 - 30	39	91,87	11,31
	31- 40	119	93,45	11,85
	41 ve Yukarısı	206	96,82	11,29
	TOPLAM	364	95,19	11,61

Tablo 59 incelendiğinde ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyum algıları ortalamaları 20-30 yaş arası 91,87 düzeyinde, 31-40 yaş arası 93,45 düzeyinde, 41 ve yukarısı yaş arasında 96,82 düzeyindedir.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 60'ta verilmiştir

Tablo 60

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyum Düzeyine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	KT	SD	K O	F	p
Gruplar Arası	1335,71	2	667,86	5,07	,007
Gruplar İçi	47556,21	361	131,74		
Toplam	48891,92	363			

***p<0,05**

Tablo 60 incelendiğinde ilköğretim öğretmenlerinin yaşa göre iş doyum düzeylerine ilişkin algılarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Görülen bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testi sonuçları tablo 61'de verilmiştir.

Tablo 61

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyum Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Ortalamaları Arasındaki Fark (Scheffe Testi)

(I) Sınıf	(J) Sınıf	Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi
20 - 30	31- 40	-1,58	2,12	,456
	41 ve Yukarısı	-4,95(*)	2,00	,014
31- 40	20 - 30	1,58	2,12	,456
	41 ve Yukarısı	-3,37(*)	1,32	,011
41 ve Yukarısı	20 - 30	4,95(*)	2,00	,014
	31- 40	3,37(*)	1,32	,011

Tablo 61 incelendiğinde ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin yaşa göre iş doyumunu düzeyine ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasındaki farka bakıldığında 41 ve yukarı yaş aralığına sahip öğretmenler ile 20-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

41 ve yukarı yaş aralığına sahip öğretmenlerin 20-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek iş doyumunu sağladıkları saptanmıştır.

Yaşı ilerleyen öğretmenler olaylara daha olgun ve hayata, tecrübelerine bağlı olarak daha pozitif baktıkları için iş hayatıyla ilgili sıkıntılarda süreci daha iyi

yönetebilmektedir. Bu durum da yaşı ilerlemiş öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı düzeyde yüksek hissetmelerine sebep olmuş olabilir.

Şahin (1999: 68) ‘in yaptığı araştırmada ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum düzeylerine ilişkin anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, araştırma ile çelişir durumdadır.

Öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları tablo 62’de verilmiştir.

Tablo 62

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İş Doyumu Düzeyi	Çalışma Süresi	N	X	S S
	1-10 Yıl	73	91,99	11,15
	11-20 Yıl	147	94,67	12,09
	21-30 Yıl	100	96,54	11,42
	31 Yıl ve Yukarısı	44	99,16	9,65
	Toplam	364	95,19	11,61

Tablo 62 incelendiğinde öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin algıları ortalamalarına bakıldığında 1-10 yıl arası öğretmenlerin 91,99 düzeyinde, 11-20 yıl arası öğretmenlerin 94,67 düzeyinde, 21-30 yıl arası öğretmenlerin 96,54 düzeyinde, 31 yıl ve yukarısı öğretmenlerin 99,16 düzeyinde algı ortalamalarına sahip oldukları görülmektedir.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 63'te verilmiştir

Tablo 63

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	K T	S D	KO	F	p
Gruplar Arası	1663,88	3	554,63	4,23	,006
Gruplar İçi	47228,04	360	131,19		
Toplam	48891,92	363			

***p<0,05**

Tablo 63 incelendiğinde bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin bürokratikleşme düzeyine ilişkin algılarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Görülen bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testi sonuçları tablo 64'te verilmiştir.

Tablo 64

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Öğretmenlikte Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Algı Puanlarının Ortalamaları Arasındaki Fark (Scheffe Testi)

(I) Sınıf	(J) Sınıf	Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi
1-10 Yıl	11-20 Yıl	-2,69	1,64	,102
	21-30 Yıl	-4,55(*)	1,76	,010
	31 Yıl ve Yukarısı	-7,17(*)	2,19	,001
11-20 Yıl	1-10 Yıl	2,68	1,64	,102
	21-30 Yıl	-1,86	1,48	,210
	31 Yıl ve Yukarısı	-4,49(*)	1,97	,023
21-30 Yıl	1-10 Yıl	4,55(*)	1,76	,010
	11-20 Yıl	1,86	1,48	,210
	31 Yıl ve Yukarısı	-2,62	2,07	,207
31 Yıl ve Yukarısı	1-10 Yıl	7,17(*)	2,19	,001
	11-20 Yıl	4,48(*)	1,97	,023
	21-30 Yıl	2,62	2,07	,207

Tablo 64 incelendiğinde öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasındaki farkın 1-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 21-30 yıl ve 31 yıl ve yukarısı mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu görülmektedir.

1-10 yıl ile 21-30 ve 31 yıl ve yukarısı öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre 1-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 21-30 ve 31 yıl yukarısı öğretmenlere göre daha düşük olduğu söylenebilir.

Mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenler meslekleri ile ilgili yapmak istediklerini yapmışlar ve mesleki açıdan arayışlarına son vermişlerdir. Ancak mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlerin meslekleriyle ilgili kararsızlıkları ve arayışları hala

devam etmektedir. Meslekleriyle ilgili netleştiremedikleri kararları, onların iş doyum düzeylerinin düşük olmasına sebep olmuş olabilir. Bunun yanında mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenler yeni arayışlar için artık geç kaldıklarını düşünüp, ellerindeki mesleğin yeterli olduğunu düşünebilirler. Buna bağlı olarak meslekle ilgili beklentilerin düşmesi, iş doyumunun yükselmesine sebep olmuş olabilir.

Branşa göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algıları ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan ‘t’ istatistiği tablo 65’te verilmiştir.

Tablo 65

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Branşlarına Göre İş Doyumuna İlişkin Algi Puanlarının Aritmetik Ortalamalarının Karşılaştırılması (t İstatistiği)

	Branşa Göre	N	X	S S	t	S d	p
İş Doyumu	Sınıf						
	Öğretmenliği	176	96,29	10,95	1,79	362	,143
	Diğer Branşlar	188	94,16	12,13			
Düzeyi							

***p>0,05**

Tablo 65 incelendiğinde branşa göre ilköğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeyine ilişkin algılarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna bağlı olarak yapılan araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerine branş değişkeninin bir etkisi olmadığı görülmüştür.

İlköğretim öğretmenlerinin branşa göre iş doyumuna ilişkin algı ortalamaları ile ilgili en düşük 42, en yüksek 126 puan alacağı düşünülürse anketi uygulayan öğretmenlerin ortanın üstünde puanlara sahip olduğu görülmektedir.

Bulunduğu okulda toplam çalışma sürelerine göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının aritmetik ortalaması ve standart sapması tablo 66’da verilmiştir.

Tablo 66

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Süresine Göre İş Doyumu Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Süre	N	X	SS
İş Doyumu Düzeyi	1-5 Yıl	181	94,43	11,52
	6-10 Yıl	103	94,41	12,29
	11 Yıl ve Üzeri	80	97,91	10,58
	Toplam	364	95,19	11,61

Tablo 66 incelendiğinde bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyum düzeyine ilişkin algı ortalamaları 1-5 yıl arası çalışanlar 94,43 düzeyinde, 6-10 yıl arası çalışanlar 94,41 düzeyinde, 11 ve üzeri yıl arası çalışanların 97,91 düzeyinde olduğu görülmektedir.

Ortalamalar düzeyinde görülen bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 67’de verilmiştir.

Tablo 67

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	K T	S D	K O	F	p
Gruplar Arası	760,27	2	380,14	2,85	,059
Gruplar İçi	48131,65	361	133,33		
Toplam	48891,92	363			

***p>0,05**

Tablo 67 incelendiğinde bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre ilköğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeyine ilişkin algılarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna bağlı olarak yapılan araştırmada öğretmenlerin bulunduğu okulda toplam çalışma süresi ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Şahin (1999: 67)' in yaptığı araştırmada öğretmenlerin bulunduğu okulda toplam çalışma sürelerine göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmamıştır. Bu durum, yapılan araştırma ile aynı doğrultudadır.

Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın sekizinci alt problemi ‘Öğretmenlerin ilköğretim okullarındaki bürokratikleşme düzeyine; bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutlarındaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları ile kendi iş doyum düzeylerine ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?’ şeklinde belirlenmiştir.

Bu probleme çözüm aramak için öğretmenlerin okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algı puanları arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları tablo 68’de verilmiştir.

Tablo 68

Öğretmenlerin Okullardaki Bürokratikleşme Düzeyi, Bürokrasinin Otorite Hiyerarşisi, Kurallar-Düzenlemeler, Nesnellik ve Prosedürel Özellikler Boyutlarına İlişkin Algı Puanları İle Kendi İş Doyum Düzeyi Algı Puanları Arasındaki İlişkiler

Boyutlar	Bürokratikleşme	Otorite Hiyerarşisi	Kurallar-Düzenlemeler	Nesnellik	Prosedürel
İş Doyumu	,608(**)	,342(**)	,496(**)	,586(**)	,477(**)

****p>0,01**

Tablo 68 incelendiğinde iş doyumunu ile okullardaki bürokratikleşme ve bürokrasinin alt boyutları olan otorite hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyi arasındaki ilişki karşılaştırıldığında;

İş doyumu ve; bürokratikleşme arasında ortalamalar düzeyinde (0,608) doğru orantılı ve güçlü bir ilişki, otorite hiyerarşisi arasında (0, 342) doğru orantılı bir ilişki, kurallar – düzenlemeler boyutu arasında (0, 496) doğru orantılı ve orta düzeyde bir ilişki, nesnellik boyutu arasında (0, 586) doğru orantılı ve güçlü bir ilişki, prosedürel özellikler boyutu arasında (0, 477) doğru orantılı ve orta düzeyde bir ilişki vardır.

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde veri toplama araçları ile toplanan verilerin her bir alt probleme göre istatistiksel tekniklerle yapılan çözümleme sonuçları ile ilgili yorumlar ile araştırma ve uygulamalara yönelik öneriler verilmektedir.

Sonuçlar

Bu araştırmanın bulgularına dayalı olarak elde edilen sonuçlar sırasıyla okullardaki bürokratikleşme düzeyi ile bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar – düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutlarındaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları bulunmaktadır. Sonra bunlar arasındaki ilişkiler ve son olarak da öğretmenlerin iş doyum düzeyine ilişkin algıları ile bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları ve bu algılar arasındaki ilişkiler özetlenerek verilmiştir.

I. İlköğretim Okullarındaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Sonuçlar

Okuldaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında yaşa, öğretmenlikte toplam çalışma süresine, branşa göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Cinsiyet ve bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre ise anlamlı düzeyde fark bulunmuştur. Buna göre:

1) Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre okullardaki bürokratikleşme düzeyini anlamlı olarak daha yüksek algıladıkları saptanmıştır.

2) Bulunduğu okulda çalışma süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenler, 6-10 yıl arası olan öğretmenlere göre okullarını daha bürokratik hissetmişlerdir.

II. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Otorite Hiyerarşisi Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyete, yaşa, öğretmenlikte toplam çalışma süresine, branşa ve bulunduğu okulda toplam çalışma sürelerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır.

III. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bürokrasinin Kurallar Düzenlemeler Boyutunda Bürokratikleşme Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Bürokrasinin kurallar - düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında yaşa ve bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı düzeyde bir fark olmadığı cinsiyete, branşa ve öğretmenlikte toplam çalışma süresine göre ise anlamlı bir fark bulunmaktadır. Buna göre;

1) Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre kurallar düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyini anlamlı olarak daha yüksek algılamıştır.

2) Sınıf öğretmenleri, diğer branşlara göre kurallar – düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyini anlamlı olarak daha yüksek algılamıştır.

3) 31 yıl ve yukarısı mesleki kıdeme sahip öğretmenler, 1-10 yıl arası ve 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre bürokrasinin kurallar düzenlemeler boyutunu daha çok hissetmişlerdir.

IV. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bürokrasinin Nesnellik Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında yaşa, öğretmenlikte toplam çalışma süresine ve branşa göre anlamlı bir fark bulunmadığı, cinsiyete ve bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre;

1) Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyini anlamlı olarak daha yüksek algılamıştır.

2) Bulunduğu okulda 1-5 yıl arası çalışan öğretmenler, 6-10 yıl arası ve 11 yıl ve yukarısı yıl arası çalışan öğretmenlere göre okullardaki bürokrasiyi anlamlı düzeyde nesnel hissetmişlerdir.

V. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bürokrasinin Prosedürel Özellikler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Bürokrasinin prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında yaşa, öğretmenlikte toplam çalışma süresine ve branşa göre anlamlı bir fark bulunmamış, cinsiyete ve bulunduğu okulda toplam çalışma süresine göre ise anlamlı düzeyde fark olduğu bulunmuştur. Buna göre;

1) Erkek öğretmenler okullardaki bürokrasinin prosedürel özellikler boyutunu bayan öğretmenlere göre daha yüksek hissetmişlerdir.

2) İlköğretim okullarındaki öğretmenler bulundukları okulda toplam çalışma sürelerine göre 6-10 yıl arası çalışanlar, 1-5 yıl arası ve 11 yıl ve yukarısı çalışanlara göre okullarını daha az prosedürel hissetmişlerdir.

VI. ‘Bürokrasinin Otorite Hiyerarşisi, Kurallar – Düzenlemeler, Nesnellik ve Prosedürel Özellikler Boyutları Arasındaki İlişki Sonuçları

Bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar – düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

VII. İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

İlköğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin, öğretmenlerin cinsiyetlerine, branşlarına, bulunduğu okulda toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark bulunamamış, öğretmenlerin yaşlarına, öğretmenlikte toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre;

1) 41 ve yukarı yaş aralığına sahip öğretmenlerin 20-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek iş doyumunu sağladıkları saptanmıştır.

2) Öğretmenlikte toplam çalışma süresi 1-10 yıl arası olan öğretmenler ile 21-30 yıl ve 31 yıl ve yukarısı olan öğretmenlere göre daha düşük seviyede iş doyumunu sağlamışlardır.

VIII. Öğretmenlerin İlköğretim Okullarındaki Bürokratikleşme Düzeyine; Bürokrasinin Otorite Hiyerarşisi, Kurallar-Düzenlemeler, Nesnellik ve Prosedürel Özellikler Boyutundaki Bürokratikleşme Düzeyine İlişkin Algıları ile Kendi İş Doyum Düzeylerine İlişkin Algıları Arasındaki İlişki Düzeyinin Sonuçları:

İş doyumunu ile okullardaki bürokratikleşme ve bürokrasinin alt boyutları olan otorite hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutundaki bürokratikleşme düzeyi arasındaki ilişki karşılaştırıldığında pozitif ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

1) İş doyumu ile; bürokratikleşme arasında ortalamalar düzeyinde (0,608) doğru orantılı ve güçlü, otorite hiyerarşisi arasında (0,342) doğru orantılı, kurallar – düzenlemeler boyutu arasında (0, 496) doğru orantılı ve orta düzeyde, nesnellik boyutu arasında (0, 586) doğru orantılı ve güçlü, prosedürel özellikler boyutu arasında (0, 477) doğru orantılı ve orta düzeyde bir ilişki vardır.

ÖNERİLER

1. Yapılan araştırmada erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre okulları daha bürokratik hissetmişlerdir. Bunun sebepleri araştırılıp, cinsiyete bağlı bu farklılığın ortadan kaldırılması sağlanabilir.

2.Yapılan araştırmada erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre kurallar düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyini anlamlı olarak daha yüksek algılamıştır. Bu farklılığın nedenleri araştırılabilir.

3. Sınıf öğretmenliği, diğer branşlara göre kural ve düzenlemelerden daha çok etkilenmektedir. Bu durumda sınıf öğretmenleri için oluşturulan kural ve düzenlemelerin uygulamaları boyutunda hangi değişikliklerin yapılabileceği araştırılabilir.

4. Okullardaki bürokratikleşme ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki bulunmuştur. Okullardaki bürokrasinin uygulanmasına bağlı hataların nasıl azaltılabileceği araştırılabilir.

5. 1-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 21-30 yıl ve 31 yıl ve yukarısı mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha düşük seviyede iş doyumunu sağlamışlardır. Mesleki kıdemi daha az olan öğretmenlerin neden daha az iş doyumunu sağladıkları araştırılabilir.

6. Bulunduğu okulda 1-5 yıl arası çalışan öğretmenler, 6-10 yıl arası ve 11yıl ve yukarısı yıl arası çalışan öğretmenlere göre okullardaki bürokrasiyi anlamlı düzeyde nesnel hissetmişlerdir. Okula yeni gelen öğretmenlerin okulları neden daha nesnel hissettikleri araştırılabilir.

Araştırmacılar İçin neriler

- 1.** Okulların bürokratikleşme düzeyleri ile okul iklimi arasındaki ilişki incelenebilir.
- 2.** Okulların bürokratikleşme düzeyi ile okul idaresinin iletişim becerisi arasındaki ilişki araştırılabilir.
- 3.** Okulların bürokratikleşme düzeyleri ile idarenin yetki türleri arasındaki ilişki incelenebilir.
- 4.** Okullardaki ğretmenlerin iş doyumunu ile idarecilerin liderlik stilleri arasındaki ilişkiler incelenebilir.
- 5.** Öğretmenlerin iş doyumunu ile güdülenme arasındaki ilişki incelenebilir.
- 6.** Öğretmenlerin iş doyumunu ile ğretmen yetiştirme politikası arasındaki ilişki incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, E. “Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Liderlik Stilleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2002.
- Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. Türk İdare Dergisi. Sayı: 467. Haziran 2010.
- Aykaç, B. (1997). **Kamu Bürokrasisi ve Türk Kamu Personel Yönetiminde Bürokratik Eğilimler**. Ankara: YÖK Matbaası.
- Barutçugil, İ.(2004) **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Başaran, İ. E. (1992) **Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış**. Ankara: Kadioğlu Matbaası
- Becerikli, S. Y. (2006) Sosyodrama Kullanımı ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı:15 Yıl:2006.
- Büyük Larousse, (1986) İstanbul: İnterpress Basın ve Yayıncılık, cilt 4, s.2054
- Cerit, Y. (2012). **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**. Cilt 18. Sayı 4
- Coşkun, B. ve Asunakutlu, T. (2013) Max Weber ve Bürokrasi Teorisi. <http://www.asunakutlu.com> (07.05.2013).
- Çetinkanat, C. (2000). **Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu**, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Çetinkanat, C.(1988).“Örgütsel İklim ve İş doyumu”. Yayımlanmış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi.

- Çevik, F.K. (2010). Türkiye’de 1980’den Günümüze Siyasal İktidar – Bürokrasi İlişkisi. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çımrın, D. ve Uyguç, N. (2004). Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt:19 Sayı:1, Yıl:2004,
- Çoker, Z. (1995). Mülki İdare Amirleri, Bürokrasi ve Politika. **TİD**. C.67. S.409. (Aralık 1995).
- Değirmenci, S. “Lise Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Doğan, Ö, (1990). **Max Weber’de Bilim ve Sosyoloji**, Ara Yayıncılık, İstanbul.
- Dönder, H.H. (2006). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve Bürokrasi (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eğimli, A.T. (2009) Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 3,
- Eren, E. (1989). **Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları No:105 Üçüncü Baskı
- Erdoğan, İ. (1996) **Örgütsel Davranış**. İstanbul,
- Eryılmaz, B. (1993). **Bürokrasi**. İzmir: Anadolu Matbaacılık
- Eryılmaz, B. (1999). **Kamu Yönetimi**, Erkam Matbaacılık, Adapazarı.

- Eryılmaz, B. (2002). **Bürokrasi ve Siyaset**. İstanbul. Alfa Yayınları
- Güncel Türkçe Sözlüğü http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts
(22.04.2013)
- Günbayı, İ. (1999). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu”.Yayımlanmamış
Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi,
1999
- Kabaklı, A. (1976) **Bürokrasi ve Biz**, Boğaziçi Basım ve Yayın Evi. İstanbul.
- Karaman, M.K. Akıl Ü.G. (2004). Bürokrasi Ve İlköğretimde Örgütsel Sağlık Üzerine
Nicel Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:
VI, Sayı: 2, s.25–37
- Karasar, N. (2010). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Yayınları
- Kuruüzüm, A. ve Çelik, N. (2005) İkinci Mertebe Faktör Modeli İle Öğretmenlerin
İş doyumunu Belirleyen Faktörlerin Analizi Hacettepe Üniversitesi Eğitim
Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education) 29: 137-146 {2005}
- Mardin, Ş.(1990) ‘Atatürk Bürokrasi ve Rasyonellik’, Türkiye’de Toplum ve Siyaset,
Makaleleri. İletişim Yayınları. İstanbul, 1990.
- Öztürk, N. (2001), ‘Liselerde Bürokratikleşme ve Öğretmenlerin Stres Düzeyi’,
İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Yayımlanmış Doktora Tezi
- Poyrazoğlu, N. (1992). Hastane Çalışanlarında İş Doyumu-Verimlilik İlişkisi.
Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Danışman: Doç. Dr. Selami Sargut.
Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Recepoglu, E. (2008) **Okul Müdürlerinin Mizah Yeteneğinin Öğretmenlerin İş
Doyumlarına Etkisi**, Eğitim ve Bilim 2008, cilt 33,sayı 150

Solmuş, T. (2004) **İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayınları, İstanbul.

Sun, H.Ö. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Aralık 2002. Ankara

Şahin, İ. (1999). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, DEU Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Teltik, Hilal. “Okul Öncesi Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Algılarının, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2009.

Turan, S. Ve Şişman, M. (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal – Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma). Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt:5 Sayı:1 Haziran 2004.

Varlık, Türkan. “Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu.” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, 2000.

Türk Dil Kurumu İktisat Terimleri Sözlüğü <http://tdkterim.gov.tr/bts/> (22.04.2013)

Yıldırım, Bilal. “Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna ve Meslek Ahlakına Etkisi”. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Elazığ:

Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001.

Yücel, C. (1999). Bureaucracy And Teachers' Sense Of Power (Doctor Of Philosophy). Virginia State University Polytechnic Institute, Blacksburg, Virginia, <http://cemilyucel.blogspot.com/> (26.11.2011).

Zeytin, N. (2008). İlköğretim Okullarında Bürokratikleşme ve Okul Kültürü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, DEU Eğitim Bilimleri Enstitüsü

OKULLARIN BÜROKRATİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ

Değerli Meslektaşım;

Okullar belirlenen hedeflere ulaşabilmek için bürokratik olarak yapılandırılmış kurumlardır. Bürokrasinin boyutları olan nesnellik, kurallar- düzenlemeler, prosedürel özellikler ve otorite hiyerarşisinin okullarda hangi düzeylerde hissedildiğini belirlemek amacıyla aşağıdaki anket hazırlanmıştır. Bu araştırmanın sonucunda okullardaki bürokrasinin eksik yönleri belirlenecek ve çözümler üretilmeye çalışılacaktır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmesi vereceğiniz yanıtların içtenliğine bağlıdır. Verdiğiniz bilgiler toplu olarak değerlendirileceği için kimliğinizle ilgili bilgilere gerek yoktur.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Elvan EROĞLU

Dokuz Eylül Üniversitesi

Buca Eğitim Fakültesi

BÖLÜM I

Bu bölümde bireysel durumunuza ilişkin maddeler yer almaktadır.

1) Cinsiyetiniz

a) Kadın b) Erkek

2) Yaşınız

a) 20 -30 b) 31-40 c) 41 ve yukarısı

3) Öğretmenlikte toplam çalışma süresi

a) 1-10 yıl b) 11-20 yıl c) 21-30 d) 31 yıl ve yukarısı

4) Branşınız

a) Sınıf Öğretmenliği b) Diğer Branşlar

5) Bulunduğu okulda toplam çalışma süresiniz

a) 1- 5 yıl b) 6-10 yıl c) 11 yıl ve üzeri

	Açıklama: Aşağıda bürokratik özelliklerle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen seçeneklerden katıldıklarınızı işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Bu okulun tüm çalışanları görevlerini bildikleri için okul işlerinde aksama olmaz.					
2	Okulda işler daima bir disiplin içinde yürütülmektedir.					
3	Bu okulda herkes görev ve sorumluluğunu bildiği için kimsenin kimseden emir almasına gerek kalmaz.					
4	İdarecilerin herhangi bir nedenle okulda olmadığı zamanlarda bile okulun işlerinde hiçbir aksama olmaz.					
5	Bir öğretmenin sorunu ne kadar özel olursa olsun okul müdürümüz öğretmene diğer öğretmenlere davrandığı gibi davranır.					
6	Bu okulda, herhangi bir kurala aykırı davranan herkes aynı yaptırımla karşılaşır.					
7	İdareciler bazı öğretmenlere ayrıcalıklı davranmaktadır.					
8	Öğretmenlerden bazılarının idarecilerle yakın ilişkiler içinde olması işlerin aksamasına neden olmaktadır.					
9	Bu okuldaki öğretmenleri anlamak oldukça zordur.					
10	Bu okuldaki hiçbir öğretmen öğrencileri arasında ayırım yapmaz.					
11	Okul müdürümüzün ne zaman nasıl davranacağı hiç belli olmaz.					
12	Kurallar okuldaki herkes için geçerlidir.					
13	Okul müdürümüz bazı konularda oldukça önyargılı davranmaktadır.					
14	İdareciler bazı velilere ayrıcalıklı davranmaktadır.					
15	Memurların okul idaresi ile yakınlığı, işleyişte sürekli aksamalara neden olmaktadır.					
16	Bir karar alınırken bireysel değerler değil, okulun amaçları göz önüne alınmaktadır.					
17	Nöbet hizmetleri yerine getirilirken bazı öğretmenlere ayrıcalıklı davranılmaktadır.					
18	Resmi yazışmalarda, önceden belirlenen yollar izlendiği için işleyişte hiçbir aksama olmaz.					
19	Aynı işi yapan herkes aynı yolu izler.					
20	Öğretmenler kurulu toplantıları önceden belirlenen gündem maddelerine göre yapılır.					
21	Yapılacak bir işle ilgili izlenecek yol önceden belli olduğu için o işi ilk defa yapacak olanlar zorluk çekmezler.					
22	Bu okulda prosedürüne uygun olmayan hiçbir iş kabul görmez.					
23	Aynı işin yapılmasında farklı zamanlarda farklı yollar izlendiği için işleyişte sürekli olarak aksamalar yaşanmaktadır.					
24	Yapılacak işlerle ilgili izlenecek yollar, okul idaresi tarafından önceden belirlenmektedir.					
25	Bu okulda geliş güzel yapılan işler prosedürüne uydurulmaktadır.					
26	Eğitsel kollar, disiplin kurulu vb. gibi işlerde görev alacakların					

	görevlerini nasıl yerine getirecekleri yönetmeliklerde açık olarak belirlenmiştir.					
27	Bu okulun tüm çalışanları aldıkları görevleri zamanında yerine getirmektedir.					
28	Bu okulda herkes kafasına göre iş yapmaktadır.					
29	Okulun personelinin birisi tayin, emeklilik vb. gibi bir nedenle okuldaki ayrılabilir bile yapılacak işlerde hiçbir aksama olmaz.					
30	Okulda uyulması gereken davranış kurallarının çalışanlara önceden bildirilmemesi aksamalara neden olmaktadır.					
31	Bu okulda yapılacak işlerle ilgili ölçütler önceden bildirilmektedir.					
32	Yaptırım gerektiren davranışlar hakkında tüm çalışanlara önceden bilgi verilmektedir.					
33	Kurallara uyulmaması işleri aksatmaktadır.					
34	Bu okulda başarılı her çalışan takdir edilir.					
35	Şicinizin iyi olması idarecilerle ilişkinizin düzeyine bağlıdır.					
36	Bu okulda hak eden herkese takdir ve teşekkür verilir.					
37	Bu okulda ödül alabilmek için başarılı olmanıza gerek yoktur.					
38	Okul müdürümüz olaylara akılcı yaklaşmaktadır.					
39	Okulun işleyişiyle ilgili bir karar alınırken duygusal davranılmaktadır.					
40	Öğrenci disiplin işleri disiplin yönetmeliğine uygun olarak yapılır.					
41	Öğrenci kayıt kabulünde her zaman aynı yol izlenmektedir.					
42	Tayin, emeklilik gibi işlerde izlenecek yollar önceden belirlenmiştir.					

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Değerli meslektaşım;

Okullarda öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ve doyumsuzluğa sebep olan etmenleri belirleyebilmek için aşağıdaki anket hazırlanmıştır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmesi vereceğiniz yanıtların içtenliğine bağlıdır. Verdiğiniz bilgiler toplu olarak değerlendirileceği için kimliğinizle ilgili bilgilere gerek yoktur.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Elvan EROĞLU

Dokuz Eylül Üniversitesi

Buca Eğitim Fakültesi

BÖLÜM I

Bu bölümde **bireysel** durumunuza ilişkin maddeler yer almaktadır.

1) Cinsiyetiniz

a) Kadın b) Erkek

2) Yaşınız

a) 20 -30 b) 31-40 c) 41 ve yukarısı

3) Öğretmenlikte toplam çalışma süresi

a) 1-10 yıl b) 11-20 yıl c) 21-30 d) 31 yıl ve yukarısı

4) Branşınız

a) Sınıf Öğretmenliği b) Diğer Branşlar

5) Bulunduğu okulda toplam çalışma süresiniz

a) 1- 5 yıl b) 6-10 yıl c) 11 yıl ve üzeri

Mad. No	Aşağıda belirtilen ifade sizin düşüncenizi yansıtmakta mıdır?	EVET	KISMEN	HAYIR
1	Okulda adaletli bir görev dağılımı var.			
2	Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığıma inanmıyorum.			
3	Öğretmenlik tam bana göre.			
4	Okulda sevmediğim insanlar var.			
5	Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor.			
6	Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatını sağlıyor.			
7	Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor.			
8	Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açıktır.			
9	Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor.			
10	Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum.			
11	Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor.			
12	Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor.			
13	Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor.			
14	Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var.			
15	Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var.			
16	Okulumu seviyorum.			
17	Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum.			
18	Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor.			
19	Öğrenci sorunlarını çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor.			
20	Okuldaki yetkilerimi yeterli buluyorum.			
21	Çalışma arkadaşlarımla kırıncı ilişkilerim oluyor.			
22	Öğretmenlik, bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor.			
23	Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor.			
24	Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranıyor.			
25	Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var.			
26	İş arkadaşlarımla, karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum.			

27	Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarına denk değil.			
28	Okul müdürünün tutumunu, sert ve katı buluyorum.			
29	Öğretmenliğin, toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil.			
30	Okulda, görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir.			
31	İş arkadaşlarım arasında eleştiri-özeleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil.			
32	Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim.			
33	Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum.			
34	Öğretmenlik, eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor.			
35	Okulda rahatsız edici dost - ahbap ilişkileri var.			
36	Öğretmenlik, bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağını sağlıyor.			
37	Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum.			
38	Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim.			
39	Öğretmenlik, özlem ve beklentilerimi karşılamıyor.			
40	Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor.			
41	Öğretmenlikteki başarımdan memnunum.			
42	Öğretmenlik, beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.			

ÖLÇEK

YÖNETİM-DENETİM

- 1-Okulda adaletli bir görev dağılımı var.
- 5-Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor.
- 8-Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açıktır.
- 14-Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var.
- 17-Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum.
- 20-Okuldaki yetkilerimi yeterli buluyorum.
- 24-Okul müdürü öğretmenlere eşit davranıyor.
- 28-Okul müdürünün tutumunu sert ve katı buluyorum.
- 31-İş arkadaşlarım arasında eleştiri -öz eleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil.
- 33-Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum.
- 38-Ders programlarının düzenlenmesinden memnun değilim.

ÜCRET

- 2-Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığıma inanmıyorum.
- 9-Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor.
- 27-Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarına denk değil.
- 34-Öğretmenlik eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor.
- 37-Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum.
- 39-Öğretmenlik özlem ve beklentilerimi karşılamıyor.

BAŞARI, SAYGINLIK TANINMA

- 3-Öğretmenlik tam bana göre.
- 10-Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum.
- 22-Öğretmenlik bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor
- 26-İş arkadaşlarımla karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum.
- 30-Okulda görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir.

41-Öğretmenlikteki başarımdan memnunum.

42-Öğretmenlik beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.

BİREYLER ARASI İLİŞKİLER

4-Okulda sevmediğim insanlar var.

11-Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor.

15-Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var.

21-Çalışma arkadaşlarımla kırıncı ilişkilerim oluyor.

35-Okulda rahatsız edici dost ahbap ilişkileri var.

ÖĞRETMENLİK (İŞİN KENDİSİ)

6-Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatını sağlıyor.

13-Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor.

16-Okulumu seviyorum

25-Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var.(36221)

18-Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor.

32-Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim.

36-Öğretmenlik bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağını sağlıyor.(37394)

VELİ ÖĞRENCİ İLGİSİZLİĞİ

7-Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği iş motivasyonumu olumsuz etkiliyor.

12-Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor.

19-Öğrenci sorunlarını çözmemek bende çaresizlik hissi uyandırıyor,

23-Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor.

29-Öğretmenliğin toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil.

40-Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor

29 Aralık 2011

T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.0.35.20.00-020/

83728

Konu : Elvan EROĞLU'nun
Araştırma İzni

VALİLİK MAKAMINA
İZMİR

- İlgi: a) 28/02/2007 tarihli ve B.08.4.EDG.0.33.03.311/1084 sayılı Makam Onayı.
b) Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 20/12/2011 tarihli ve 2462 sayılı yazısı.

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri ABD Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans öğrencisi Elvan EROĞLU'nun **"İlköğretim Okullarında Bürokratikleşme ve Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri"** konulu tez çalışması için kullanacağı ölçekleri, Bayraklı, Bornova, Buca, Çiğli, Konak, Karabağlar, Karşıyaka ve Gaziemir ilçelerine bağlı ekli listedeki okulların öğretmenlerine uygulamak istediği belirtilmektedir.

Söz konusu ölçeklerin uygulamasının, ekli listede adı geçen okullarda, 2011-2012 eğitim-öğretim yılında, eğitim öğretimi aksatmadan yapılması, araştırma sonucunun bir örneğinin Müdürlüğümüze verilmesi kaydıyla uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınızı arz ederim.

M. Ragıp ÜYE
Müdür

OLUR

29.../12/2011
İbrahim BALLI
Vali
Vali Yardımcısı

EKLER:

- 1) Araştırma Değerlendirme Formu(1 Sayfa)
- 2) Okul Listesi (2 Sayfa)



35268 Konak / İZMİR
Telefon : (0 232) 4772128
Faks : (0 232)
E-Posta : arge35@meb.gov.tr
İnt. Adresi : <http://izmir.meb.gov.tr>

