



Job satisfaction and social comparison levels of teachers working for state schools

Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum ve sosyal karşılaştırma düzeylerinin incelenmesi

Serpil Kılıç¹

Taşkın Tanrıkulu²

Hasan Uğur³

Abstract

The main purpose of this study is to determine primary and secondary level teachers' job satisfaction and social comparison levels. In line with this general aim, the relationship between the teachers' personal data and job satisfaction and social comparison levels were researched. The research sampling was 185 teachers composed of 105 female and 81 male participants. Research data were gathered through Minnesota Job Satisfaction and Social Comparison questionnaires, respectively. According to the research findings, there is no statistically meaningful difference between the teachers' gender, position at the school, experience in teaching and their job satisfaction and social comparison levels. However, the research shows that school level, teachers' marital status and age have affected the teachers' job satisfaction levels. Accordingly, primary

Özet

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim ve ortaöğretimde görevli öğretmenlerin iş doyum ve sosyal karşılaştırma düzeylerinin tespit edilmesidir. Bu genel amaca paralel olarak, öğretmenlerin kişisel özellikleri ile iş doyum ve sosyal karşılaştırma düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma örneklemini 104'ü kadın, 81'i erkek olmak üzere toplam 185 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verileri Minnesota iş doyum anketi ve sosyal karşılaştırma ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma bulgularına göre; cinsiyet, okuldaki pozisyon ve mesleki kıdem ile öğretmenlerin iş doyumları ve sosyal karşılaştırma düzeyleri arasında ilişki bulunmamıştır. Çalışılan okul kademesi, medeni durum ve yaş değişkenleri ile iş doyum düzeyleri arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin genel iş doyumunu daha yüksektir. Bekârların dışsal iş

¹ Öğr. Gör., Fatih Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi ABD, szaman@fatih.edu.tr

² Öğr. Gör., Fatih Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD, tanrikulu@fatih.edu.tr

³ Yrd. Doç. Dr., Fatih Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD, hugur@fatih.edu.tr

teachers' general job satisfaction level is higher than secondary level teachers' general job satisfaction level. Single teachers' external job satisfaction level is also higher than married teachers' external job satisfaction level. General job satisfaction level is the highest with the teachers at the age of 20-25, but it is the lowest with the teachers at the age of 31-35. There is also a significant correlation between teachers' educational level and their social comparison levels. Besides, it has been found out that there is positive correlation between teachers' job satisfaction and social comparison levels.

doymu evlilere göre daha fazladır. Dışsal ve genel iş doymu 20-25 yaş grubunda en yüksek, 31-35 yaş grubunda ise en düşüktür. Eğitim durumları değişkeni ile sosyal karşılaştırma arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca iş doym düzeyleri ile sosyal karşılaştırma arasında pozitif bir korelasyon olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş doymu, iş doymu alt boyutları, sosyal karşılaştırma

Keywords: Job satisfaction, job satisfaction dimensions, social comparison

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

Giriş

Çalışan, örgütün en önemli parçasıdır. İşgören ve örgüt karşılıklı bir etkileşim içindedir. Çalışan, örgütün üretimine katkı sağlarken, örgüt ise çalışanın hayatını devam ettirebilmesi için gerekli ihtiyaçlarını çalışana sunar (Ergül, 2005). Daha başka bir ifadeyle, çalışanlar işleri sayesinde birçok farklı ihtiyaçlarını karşılayabilirler. Örgütler çalışanların sadece ücret gibi fizyolojik ihtiyaçlarını değil aynı zamanda; psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını da karşılamak zorundadır (Ergül, 2005). Birçok saatini işyerinde geçiren çalışan için, yukarıda bahsedilen ihtiyaçların örgüt tarafından karşılanması son derece önemlidir.

İş, çalışanlar için hayatta kalabilmelerine katkı sağlayacak en önemli yatırımdır (Chung, 1981). Aynı zamanda, iş bireye statü kazandıran ve bireyi topluma bağlayan, bu yönüyle de insan hayatının en önemli boyutudur (Brown, 1980). Bu nedenle de, çalışanın işinden elde ettiği doym çalışanın yaşamını oldukça fazla etkilemektedir. İş doymu çalışanın sadece bedensel değil aynı zamanda psikolojik sağlığı açısından da önemli bir faktördür (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006).

İş doymu kavramı ilk kez 1920'li yıllarda ortaya atılmış ve önemini 1930 ve 1940'lı yıllarda kazanmıştır. İş doymu genel olarak çalışanların işlerine yönelik geliştirdikleri duygusal tepkileridir. Bu yönüyle çalışanların hem örgütsel verimlilikleriyle hem de yaşam doymlarıyla yakından ilgili bir kavramdır (Sevimli ve İşcan, 2005).

Herhangi bir örgütte koşulların bozulmasının en önemli göstergesi iş doyumunun düşük olmasıdır. İş doyumunun düşük olduğu örgütlerde; huzursuzluk, devamsızlık, disiplin sorunları, moral düşüklüğü ve işten çıkma veya çıkarılma gibi davranışlar gözlemlenecektir (Örücü ve diğ., 2006). Buna karşılık, iş doyumunun yüksek olması örgütsel verimliliğin artması, iş gücü devir oranının ve devamsızlığın azalması ve çalışanın örgüte olan bağlılığının artması gibi konularla ilgilidir (Tengilimoğlu, 2005).

İş doyumunu kavramı, sadece üretim değil aynı zamanda hizmet örgütleri açısından da önemli bir yere sahiptir. Hizmet örgütlerinin başını çeken eğitim örgütleri için de eğitimcilerin iş doyumunun yüksek olması oldukça önemlidir.

İş doyumunu kavramı

Örgütsel etkililiğe etki eden faktörlerin başında iş doyumunu kavramı gelmektedir. Buna bağlı olarak da, iş doyumunu bireyin işinin içsel ve dışsal özelliklerine yönelik olumlu veya olumsuz hissetme derecesi şeklinde tanımlanabilir (Wood,1985; akt. Rhee ve Park, 2005). Başka bir tanımda ise Erdoğan (1996) iş doyumunu, iş görenin işe ya da işin belirli yönlerine yönelik tutumları olarak tanımlar. İş görenler iş yaşantıları sonucunda çeşitli deneyimler kazanacaktır. Bu tecrübeler, çalışanların işlerine dönük tutumlarını şekillendirecektir. İş doyumunu ise, iş görenin işine yönelik genel tutumunu oluşturacaktır.

Landy ve Locke (1969) ise, iş doyumunu bireyin işinden duyduğu haz olarak tanımlamıştır. Landy, iş doyumunu işe ait bireysel değerlendirme sonucu ortaya çıkan duygusal durum olarak tanımlamıştır. Locke ise iş doyumunu; bir kişinin mesleğinin ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda, onu memnun eden, duygusal durum ya da onu memnun eden olumlu duygusal durum sağlanması olarak tanımlamıştır (akt. Keser, 2006).

Bir diğer iş doyumunu tanımına göre ise, iş doyumunu iş durumuna verilen duygusal bir tepkidir. Bu nedenle görülmez, ancak anlaşılır. İş doyumunu genellikle çıktıların beklentileri ne kadar karşıladığı veya aşığına göre belirlenir (Karaköse ve Kocabaş, 2006).

İş doyumunun alt boyutları

İş doyumunu kavramı birçok kavramın etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan iş doyumunun çok boyutlu bir kavram olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Birçok araştırmacı, iş doyumunun alt boyutlarını veya iş doyumuna etki eden değişkenleri incelemiştir. Smith, Kendall ve Hulin yaptıkları araştırmada iş doyumunun temelde beş boyuttan oluştuğunu saptamışlardır. Bu

boyutlar; ücret, işin kendisi, çalışma koşulları, yönetim politikaları ve çalışma arkadaşlarından oluşmaktadır (akt. Keser, 2006). Aynı şekilde, Erdoğan (1996) da iş doyumunu etkileyen değişkenleri bireysel, iş ve iş ortamına bağlı değişkenler başlığı altında incelemiştir. Bireysel değişkenler kapsamında; çalışanların kişilik özellikleri, sosyal yapısı ve tecrübeleri incelenmiş, iş ve iş ortamına bağlı değişkenler olarak ise; işin genel görünümü ve zorluk derecesi, işin içsel özellikleri, ücret, ilerleme olanağı ve uygun ödüllendirme ve işletmede geçerli olan kişisel ilişkiler incelenmiştir.

Robbins (1993) ise iş doyumunun alt boyutlarını; zihinsel yönden zorlayıcı iş, adil ödüllendirme mekanizması, destekleyici çalışma ortamı, destekleyici iş arkadaşları, kişilik ve iş uyumu başlıkları altında incelemiştir. Bu çalışmada, iş doyumunun alt boyutlarına örgüt yönetimi ve politikaları boyutu da eklenmiştir.

İş doyumunu araştırmaları

“Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi” isimli çalışma Özdayı tarafından 1990 yılında gerçekleştirilmiştir. 1134 öğretmenin katıldığı araştırma sonucunda; resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörlerin aynı, resmi liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin özel liselerde çalışan öğretmenlere kıyasla daha düşük ve iş streslerinin ise daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Aliyev, 2004).

Çalışanların iş doyum düzeylerine yöneticilerin etkilerinin araştırılması amacı ile de farklı araştırmalar yapılmıştır. Doğan’ın (2005) yılında, lise müdürlerinin iletişim düzeyi ile öğretmenlerin iş doyum ve öğrencilerle sınıf içi iletişim düzeyi arasındaki ilişkileri incelemek amacı ile yaptığı araştırmada, iletişim düzeyi yüksek müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, iletişim düzeyi düşük müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Özmen (2005) ise “Leadership Style of Turkish Middle Level Managers in Private Sector and its Relationship with Subordinate Performance, Satisfaction and Commitment” isimli çalışmasında, çalışanların iş eğilimli ideal yönetici davranışlarıyla sahip oldukları gerçek yöneticinin uyum göstermesinin çalışanların iş doyumlarında artışa neden olduğunu; burada yaşanan uyumsuzluğun ise çalışanların iş doyumlarında düşüşe neden olduğunu ortaya çıkarmıştır. Her iki çalışmada da kurum yöneticilerinin çalışanların iş doyumlarına etki ettiği ortaya çıkmıştır.

İş doyumunu ve bireysel değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda yapılmıştır. Buna göre, De Nobile ve McCormick tarafından 2006 yılında gerçekleştirilen araştırmada, Katolik ilkokul çalışanlarının iş doyum düzeyleri ve bireysel değişkenler üzerinde durulmuştur. Araştırma

sonucunda özellikle yaş, cinsiyet ve makam gibi kişisel değişkenlerle iş doyum arasında ilişki olduğu belirlenmiştir.

Zaman Kılıç'ın 2010 yılında, "İstanbul ili Vakıf Üniversitelerine Bağlı Meslek Yüksek Okullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri" isimli çalışmasında da iş doyum ve bireysel değişkenler arasındaki ilişkinin araştırılmıştır. Çalışmada, iş doyum ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki saptanmış; fakat mesleki kıdem, medeni durum, cinsiyet ve öğrenim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Sosyal karşılaştırma

Sosyal karşılaştırma ilgili kuramların en önemlileri arasında Festinger (1954) tarafından ortaya konulan sosyal karşılaştırma teorisi sayılabilir. Özellikle benlik kavramının açıklanmasında önemli bir rol oynayan kurama göre sosyal karşılaştırma, bireylerin kendi özelliklerini diğer bireylerin özellikleriyle karşılaştırmaları sonucu elde ettikleri bilişsel yargılarını açıklamaktadır. Burada önemli olan nesnel bir değerlendirmeden çok kişinin kendi öz değerlendirmeleridir. Bireyin belirli bir özellik bakımından kendisini nasıl değerlendirdiği ele alınır (Öksüz ve Malham, 2004). Bu kuram, başarının oluşumunu ve gelişimini, çevremizi, çevremizdeki bireyleri ve aynı zamanda kendimizi anlamlandırma sürecinde, sosyal karşılaştırmaların gelişim aşamaları, etkileri ve bu süreç zarfında geliştirmiş olduğumuz tutum ve yargıların nedenleri konusunda açıklamalar getirmiştir (Sayiner, Savaşan, Sözen ve Köknel, 2007).

Festinger kuramında, insanların kendilerini diğer insanlarla karşılaştırmaya iten nedenleri, kimlerle karşılaştırma yaptıkları, sosyal karşılaştırmaların bireyler açısından sonuçlarının neler olduğu gibi konuları ele alır. Buna göre, insanların özellikle kendileri hakkındaki değerlendirmelerinde emin olamamaları onları kendilerini başkalarıyla kıyaslamaya götürür (Cheng ve Lam, 2007). Bireyin yeterliliklerine yönelik kararları alabilmek için bilgi edinme, kendisine yönelik belirsizlikleri azaltma, bu belirsizliğe bağlı sorunlarla baş edebilme ve bireysel gelişimini sürdürebilme isteği onu sosyal karşılaştırma yapmaya yöneltir. Sosyal karşılaştırma teorisine göre insan, kendi performansını ve yeterliliklerini görmek ve değerlendirmek ister. Bu istek insanı başka insanlara bakmaya ve kendisini onlarla karşılaştırmaya iter. Kıskançlık, pişmanlık, suçlama, suçluluk, gibi bazı bireysel farklılıklar sosyal karşılaştırmaların sıklığını etkilemekle birlikte (Harreveld, Pligt ve Nordgren, 2008; White, Langer, Yariv ve Welch, 2006) tüm insanlar kendilerinde bulunan, kendi hakkında görüş ve düşünce geliştirme güdüsü nedeniyle kendisini başkaları ile kıyaslarlar. Kendileri için yapacakları değerlendirmede objektif ölçütler arayışı da, kişinin kendini diğer kişiler ile kıyaslamasına neden olan başka bir etkidir (Lubbers, Kuyper ve Van der Werf, 2009). Bunun yanında sosyal karşılaştırma

sadece bireyin kendisiyle ilgili değerlendirmeler yapması amacıyla değil, stres veren durumlar karşısında bununla baş etmek amacıyla da kullanılır (Buunk, Zurriaga ve Peiro, 2010)

Karşılaştırma yapılan insanlar daha çok arkadaşlar, iş yeri veya akraba çevresindeki insanlar gibi tanıdıklar arasından seçilir. Festinger insan kendisini kimlerle karşılaştırır sorusunu ise “kendilerine benzeyen ama kendilerinden biraz daha iyi gördükleri insanlarla” olarak cevaplar. İnsanların kendileri için iyi olanı istemeleri bu tercihin nedenidir (Lubbers ve diğ., 2009).

Sosyal karşılaştırmanın stres, depresyon, özgüven, özsaygı ve tükenmişlik gibi durumlarla ilişkisi üzerine yapılan araştırmalar bulunmaktadır. Olumlu sosyal karşılaştırmayla psikolojik iyi olma arasında pozitif ilişki olduğu (Michinov, 2007), olumsuz karşılaştırmaya sahip olanlarda pişmanlık duygusunun daha yoğun olduğu (Harreveld ve diğ., 2008) depresif duygulanım düzeyi ile olumsuz sosyal karşılaştırma arasında pozitif korelasyon olduğu (Buunk, Zurriaga ve González, 2006) özgüven düzeyi ve olumlu karşılaştırma arasında pozitif bir ilişkinin olduğu (Green ve diğ., 2009) anlaşılmaktadır. Sosyal karşılaştırmanın iş yaşamıyla ilişkisi üzerine yapılan çalışmalar göstermektedir ki, sosyal karşılaştırma düzeyi yükseldikçe bireyin amaç belirleme ve motivasyon düzeyi de yükselmektedir (Stapel ve Johnson, 2007). Bu araştırmalarda, olumsuz karşılaştırmalarda mesleki tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Buunk, Ybema, Gibbons ve Ipenburg, 2001; Buunk ve diğ., 2010; Halbesleben ve Ronald, 2006; Tanrıkulu, 2011). Olumlu sosyal karşılaştırma düzeyinin çalışma ortamı üzerinde de olumlu etkisi olduğu görülmektedir (Buunk, Zurriaga, Peiró Nauta, Gosalvez, 2005).

Kişinin bireylerle ve gruplarla etkileşimin niteliğini ve kişisel hedeflerini belirlemede sosyal karşılaştırma oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Bununla birlikte karşılaştırmanın etkisi bireyin kendisini karşılaştırdığı kişinin niteliklerine göre değişmektedir. Özellikle kişinin birtakım nitelikler bakımından kendisinden üstün olduğunu düşündüğü insanlarla kendisini karşılaştırdığı olumsuz sosyal karşılaştırmalar, bireyde depresif duygu durumunun oluşmasına, kişiler arasında sorunlar yaşamasına ve düşük özgüvene neden olmaktadır. Bu durumun tersi karşılaştırmalar ise olumlu duygulanım, moral ve motivasyonun artması ve iyimserlik gibi sonuçların oluşmasını sağlayabilir (Buunk ve diğ., 2006; Buunk ve diğ., 2010; Buunk ve diğ., 2001; Green ve diğ., 2009; İskender ve Tanrıkulu, 2010).

Yöntem

Bu araştırma iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeye yönelik ilişkisel tarama türünde bir araştırmadır. İlk ve orta öğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin

iş doyumu düzeylerinde sosyal karşılaştırma ve diğer bazı değişkenler açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma veya ilişki olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır.

Veri toplama araçları

Kişisel bilgi formu. Çalışmada katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekteki tecrübesi, okul içindeki pozisyonu değişkenlerini öğrenmek için araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Minnesota iş doyum anketi. Araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek için Minnesota İş Doyum anketi kullanılmıştır. Yirmi sorudan oluşan 5'li Likert tipinde 20-100 arasında puan alınabilen ve puan arttıkça iş doyumunun arttığını gösteren bir ölçektir. 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçeye uyarlama ve güvenilirlik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır (akt. Havle, İlnem, Yener ve Gümüş, 2008)

İçsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip yirmi maddeden oluşan ölçek, Hiç memnun değilim (1 puan), Memnun değilim (2 puan), Kararsızım (3 puan), Memnunum (4 puan), Çok memnunum (5 puan) olarak puanlanmaktadır. İçsel doyum alt boyutu: 1, 2, 3, 4, 7, 9, 10, 11, 15, 16, 19 ve 20. maddelerden oluşmuştur. Bu boyut, başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin doyumla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının onikiye bölünmesi ile İçsel Doyum puanı elde edilmektedir. Dışsal doyum alt boyutu, 5,6,8,12,13,14,17,18, maddelerinden oluşmaktadır. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait özellikleri ölçen bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının sekize bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur. Tüm maddelerin puanlarının ortalaması ise genel doyum puanı olarak değerlendirilir (Yelboğa, 2007).

Sosyal karşılaştırma ölçeği. Sosyal karşılaştırma ölçeği, kişinin, başkaları ile kendini kıyasladığında kendini çeşitli boyutlarda nasıl gördüğüne ilişkin algıları ölçmeyi amaçlamaktadır. Allan ve Gilbert tarafından 1991'de geliştirilen ölçeğin Türkiye'de geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Şahin, Durak ve Şahin tarafından 1993'te yapılmıştır. Sosyal karşılaştırma ölçeği 18 maddeden oluşmakta ve her maddede belirtilen sıfatlar bakımından bireyin kendisini başkaları ile kıyaslayarak 1 ile 6 arasında değerlendirmesi istenmektedir. 18 ile 108 arasında puan alınabilen ölçekte yüksek puanlar olumlu benlik şemasına işaret etmektedir (Savaşır ve Şahin, 1997).

Çalışma grubu

Araştırma İstanbul ilinde görev yapmakta olan 185 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırma grubunun demografik özellikleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 1. Çalışma grubu dağılım tablosu

		Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	104	56.2
	Erkek	81	43.8
Medeni durum	Evli	118	63.8
	Bekar	66	35.7
	Belirtmeyen	1	.5
Yaş	20-25	37	20.0
	26-30	48	25.9
	31-35	50	27.0
	36 üstü	49	26.5
	Belirtmeyen	1	.5
Eğitim düzeyi	Lisans	164	88.6
	Lisans üstü	20	10.8
	Belirtmeyen	1	.5
Kıdem	1-3 yıl	54	29.2
	4-6 yıl	39	21.1
	7-10 yıl	32	17.3
	11 yıl üstü	60	32.4
Pozisyon	Öğretmen	16	8.6
	İdareci	169	91.4

Veri analizi

Veri analizi için SPSS 15.0 istatistik programı kullanılmıştır. Veri analizine başlamadan önce araştırma verilerinin parametrik teknikler açısından yeterliliği değerlendirilmiş; bağımsız örneklemeler için öncül varsayımsal kriterlerden olan normallik varsayımının (Kolmogorov Smirnov $p < ,005$) karşılanmadığı gözlenerek araştırmanın analizlerinde parametrik olmayan istatistiksel yöntemlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu nedenle araştırmada Kruskal Wallis ve Mann Whitney U ve Spearman's rho analiz yöntemleri kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmada ilk ve ortaöğretimdeki öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeyleri, cinsiyet, yaş, meslekteki kıdem yılı, medeni durum, okuldaki pozisyonları, eğitim durumları ve sosyal karşılaştırma düzeyleri açısından incelenmiştir. Yapılan analizlerden elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 2. İş doyum ve sosyal karşılaştırma puanlarının öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre U-Testi sonuçları

	Grup	n	Sıra ort.	Sıra Toplamı	U	p
İçsel doyum	İlk öğretim	135	97.47	13158.00	2772.000	.062
	lise	50	80.94	4047.00		
	toplam	185				
Dışsal doyum	İlk öğretim	135	97.41	13150.50	2779.500	.065
	lise	50	81.09	4054.50		
	toplam	185				
Genel doyum	İlk öğretim	135	98.02	13233.00	2697.000	.036*
	lise	50	79.44	3972.00		
	toplam	185				
Sosyal kar.	İlk öğretim	134	94.33	12640.00	3105.000	.446
	lise	50	87.60	4380.00		
	toplam	184				

*p<0,05

Tablo 2'de İş doyum ve sosyal karşılaştırma puanlarının öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre Mann Whitney U-testi sonuçları verilmiştir. Buna göre, iş doyumunun genel doyum boyutu puanları okul türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır (U=2697, p<.05). İş doyumunun içsel doyum, dışsal doyum boyutları ile sosyal karşılaştırma puanları ise okul türü değişkenine göre anlamlı bir değişme göstermemektedir.

Tablo 3. İş doyum ve sosyal karşılaştırma puanlarının cinsiyet değişkenine göre U-Testi sonuçları

	Grup	n	Sıra ort.	Sıra Toplamı	U	p
İçsel doyum	kadın	104	94.24	9800.50	4083.500	.722
	erkek	81	91.41	7404.50		
	toplam	185				
Dışsal doyum	kadın	104	89.51	9309.00	3849.000	.314
	erkek	81	97.48	7896.00		
	toplam	185				
Genel doyum	kadın	104	91.84	9551.00	4091.000	.738
	erkek	81	94.49	7654.00		
	toplam	185				
Sosyal kar.	kadın	103	96.74	9964.00	3735.000	.223
	erkek	81	87.11	7056.00		
	toplam	184				

Tablo 3'de İş doyum ve sosyal karşılaştırma puanlarının cinsiyet değişkenine göre Mann Whitney U-testi sonuçları verilmiştir. Buna göre, iş doyum genel ve alt boyut puanları ile sosyal karşılaştırma puanlarının kadın ve erkek olmaya göre anlamlı bir değişme göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4. İş doyumu ve sosyal karşılaştırma puanlarının medeni durum değişkenine göre U-Testi sonuçları

	Grup	n	Sıra ort.	Sıra Toplamı	U	p
İçsel doyum	evli	118	91.58	10807.00	3786.000	.755
	bekar	66	94.14	6213.00		
	toplam	184				
Dışsal doyum	evli	118	84.50	9971.50	2950.500	.006**
	bekar	66	106.80	7048.50		
	toplam	184				
Genel doyum	evli	118	88.36	10427.00	3406.000	.159
	bekar	66	99.89	6593.00		
	toplam	184				
Sosyal kar.	evli	118	91.88	10841.50	3820.500	.966
	bekar	65	92.22	5994.50		
	toplam	183				

*p<0.05 ** p<0.01

Tablo 4'de İş doyumu ve sosyal karşılaştırma puanlarının medeni durum değişkenine göre Mann Whitney U-testi sonuçları verilmiştir. Buna göre, iş doyumunun dışsal doyum boyutu puanları evli veya bekar olmaya göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır (U=2950, p<.01). İş doyumunun içsel doyum, genel doyum boyutları ile sosyal karşılaştırma puanları ise medeni durum değişkenine göre anlamlı bir değişme göstermemektedir.

Tablo 5. İş doyumu ve sosyal karşılaştırma puanlarının idareci veya öğretmen olma değişkenine göre U-Testi sonuçları

	Grup	n	Sıra ort.	Sıra Toplamı	U	p
İçsel doyum	idareci	16	95.59	1529.50	1310.500	.839
	öğretmen	169	92.75	15675.50		
	toplam	185				
Dışsal doyum	idareci	16	93.44	1495.00	1345.000	.973
	öğretmen	169	92.96	15710.00		
	toplam	185				
Genel doyum	idareci	16	97.28	1556.50	1283.500	.738
	öğretmen	169	92.59	15648.50		
	toplam	185				
Sosyal kar.	idareci	16	93.81	1501.00	1323.000	.918
	öğretmen	168	92.38	15519.00		
	toplam	184				

Tablo 5'de İş doyumu ve sosyal karşılaştırma puanlarının idareci veya öğretmen olma değişkenine göre Mann Whitney U-testi sonuçları verilmiştir. Buna göre, iş doyumunu genel ve alt boyut puanları ile sosyal karşılaştırma puanlarının idareci veya öğretmen olmaya göre anlamlı bir değişme göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 6. İş doyumu ve sosyal karşılaştırma puanlarının medeni durum değişkenine göre U-Testi sonuçları

	Grup	n	Sıra ort.	Sıra Toplamı	U	p
İçsel doyum	lisans	164	94.34	15472.00	1338.000	.179
	lisans üstü	20	77.40	1548.00		
	toplam	184				
Dışsal doyum	lisans	164	94.56	15508.50	1301.500	.132
	lisans üstü	20	75.58	1511.50		
	toplam	184				
Genel doyum	lisans	164	94.65	15523.00	1287.000	.116
	lisans üstü	20	74.85	1497.00		
	toplam	184				
Sosyal kar.	lisans	164	89.34	14652.50	1122.500	.046*
	lisans üstü	19	114.92	2183.50		
	toplam	183				

*p<0,05 ** p<0,01

Tablo 6'de İş doyumu ve sosyal karşılaştırma puanlarının eğitim durumu durum değişkenine göre Mann Whitney U-testi sonuçları verilmiştir. Buna göre, sosyal karşılaştırma puanları eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır (U=1122, p<.05). İş doyumu puanları ise eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir değişme göstermemektedir.

Tablo 7. İş doyumu ve sosyal karşılaştırma puanlarının yaş değişkenine göre Kruskal Wallis Testi sonuçları

	Grup	n	Sıra ort.	sd	χ^2	p	Fark
İçsel doyum	A.20-25 yaş	37	111.91	3	7.127	.068	
	B.26-30 yaş	48	90.02				
	C.31-35 yaş	50	81.67				
	D.36 üstü	49	91.33				
	toplam	184					
Dışsal doyum	A.20-25 yaş	37	118.05	3	13.395	.004**	A-B. A-C. A-D
	B.26-30 yaş	48	92.95				
	C.31-35 yaş	50	76.25				
	D.36 üstü	49	89.35				
	toplam	184					
Genel doyum	A.20-25 yaş	37	116.45	3	11.141	.011*	A-B. A-C. A-D
	B.26-30 yaş	48	89.74				
	C.31-35 yaş	50	78.40				
	D.36 üstü	49	91.51				
	toplam	184					
Sosyal kar.	A.20-25 yaş	37	91.95	3	2.726	.436	
	B.26-30 yaş	48	86.02				
	C.31-35 yaş	49	102.14				
	D.36 üstü	49	87.76				
	toplam	183					

*p<0.05 ** p<0.01

Tablo 7'da İş doyumu ve sosyal karşılaştırma puanlarının yaş değişkenine göre Kruskal Wallis testi sonuçları verilmiştir. Buna göre, iş doyumunun dışsal doyum boyutu puanları ile genel doyum puanları yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır, (dışsal doyum için, χ^2 (sd=3, n=184)=13,395, $p<.01$, genel doyum için, χ^2 (sd=3, n=184)=11,141, $p<.05$). Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında dışsal doyumun 20-25 yaş grubunda en yüksek olduğu bunu sırasıyla, 26-30 yaş 36 yaş üstü ve 31-35 yaş gruplarının izlediği görülmektedir. Genel doyum sıra ortalamalarına göre ise genel doyumun 20-25 yaş grubunda en yüksek olduğu bunu sırasıyla, 36 yaş üstü, 26-30 yaş ve 31-35 yaş gruplarının izlediği görülmektedir İş doyumunun içsel doyum boyutu ile sosyal karşılaştırma puanları ise yaş değişkenine göre anlamlı bir değişme göstermemektedir.

Tablo 8. İş doyumu ve sosyal karşılaştırma puanlarının mesleki tecrübe değişkenine göre Kruskal Wallis Testi sonuçları

	Grup	n	Sıra ort.	sd	χ^2	p	Fark
İçsel doyum	A.1-3 yıl	54	104.41	3	3.513	.319	
	B.4-6 yıl	39	89.22				
	C.7-10 yıl	32	86.67				
	D.11 üstü	60	88.57				
	toplam	185					
Dışsal doyum	A.1-3 yıl	54	108.48	3	7.033	.071	
	B.4-6 yıl	39	92.08				
	C.7-10 yıl	32	82.50				
	D.11 üstü	60	85.27				
	toplam	185					
Genel doyum	A.1-3 yıl	54	107.29	3	5.478	.140	
	B.4-6 yıl	39	87.50				
	C.7-10 yıl	32	85.41				
	D.11 üstü	60	87.77				
	toplam	185					
Sosyal kar.	A.1-3 yıl	53	89.16	3	1.970	.579	
	B.4-6 yıl	39	90.14				
	C.7-10 yıl	32	104.44				
	D.11 üstü	60	90.62				
	toplam	184					

Tablo 8'da İş doyumu ve sosyal karşılaştırma puanlarının mesleki tecrübe değişkenine göre Kruskal Wallis testi sonuçları verilmiştir. Buna göre, iş doyumu puanları ile sosyal karşılaştırma puanlarının mesleki tecrübe değişkenine göre anlamlı bir değişme göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 9. İş Doyumunun, İçsel Doyum, Dışsal Doyum Ve Genel Doyum Boyutları ile Sosyal Karşılaştırma Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Spearman's Rho Testi Sonuçları

		İçsel doyum	Dışsal doyum	Genel doyum
Sosyal Karşılaştırma	Korelasyon	.265**	.186*	.255**
	p	.000	.011	.000
	N	184	184	184

*p<0.05 ** p<0.01

Tablo 9'de sosyal karşılaştırma düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi gösteren spearman's rho testi sonuçları verilmiştir. İş doyumunun sosyal karşılaştırma düzeyi ile ilişkisi incelendiğinde, sosyal karşılaştırma ile içsel doyum boyutuyla arasında düşük derecede pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r=.265$, $p<.01$) olduğu, dışsal doyum boyutuyla arasında düşük derecede pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r=.186$, $p<.05$) olduğu ve genel doyum boyutuyla arasında düşük derecede pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r=.255$, $p<.01$) olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 10. İlk ve Orta Öğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Genel İş Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapmasının Büyükten Küçüğe Doğru Sıralanması

Madde	N	\bar{X}	S
Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme şansı vermesi	185	4.3459	.82705
İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme fırsatı vermesi	185	4.2595	.79244
Toplum içinde bir birey olma şansını tanıması	185	4.2595	.84553
İşimin sağladığı istihdam güvencesi	185	4.0919	1.05665
Vicdanıma ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak	185	4.0703	1.05832
Tek başıma çalışma imkanı sağlaması	185	4.0595	.80874
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme fırsatımın olması	185	4.0541	.95399
Zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatı vermesi	185	4.0486	1.00153
Yeteneklerimi kullanma fırsatı vermesi	185	4.0432	.91383
Her zaman meşgul olmamı sağlaması	185	4.0108	.87842
İşimden elde ettiğim doyum	185	3.9459	1.01473
Kendi karar verme özgürlüğümü kullanabilmem	185	3.8378	1.06612
Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle olan ilişkileri	185	3.7946	1.06372
İdarecimizin karar vermedeki yetkinliği	185	3.7676	1.17262
İdarecimizin bizleri yönetim tarzı	185	3.7405	1.14575
İşimin kendimi geliştirme fırsatı vermesi	185	3.6054	1.16141
İşimi iyi yaptığım için gördüğüm takdir	185	3.4595	1.12758
Çalışma koşulları	185	3.4541	1.07304
Okul politikalarının uygulamaya konulma şekli	185	3.3243	1.06969
Ücretimle yaptığım işin niteliği arasındaki denge	185	2.8973	1.24902

Tablo 11. İlk ve Orta Öğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İçsel Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapmasının Büyükten Küçüğe Doğru Sıralanması

Madde	N	\bar{X}	S
Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme sansı vermesi	185	4.3459	.82705
İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme fırsatı vermesi	185	4.2595	.79244
Toplum içinde bir birey olma sansını tanıması	185	4.2595	.84553
Vicdanıma ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak	185	4.0703	1.05832
Tek başıma çalışma imkanı sağlaması	185	4.0595	.80874
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme fırsatımın olması	185	4.0541	.95399
Zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatı vermesi	185	4.0486	1.00153
Yeteneklerimi kullanma fırsatı vermesi	185	4.0432	.91383
Her zaman meşgul olmamı sağlaması	185	4.0108	.87842
İşimden elde ettiğim doyum	185	3.9459	1.01473
Kendi karar verme özgürlüğümü kullanabilmem	185	3.8378	1.06612
İşimi iyi yaptığım için gördüğüm takdir	185	3.4595	1.12758

Tablo 12. İlk ve Orta Öğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Dışsal Doyum Düzeyleri İle İlgili Her Bir Maddenin Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapmasının Büyükten Küçüğe Doğru Sıralanması

Madde	N	\bar{X}	S
İşimin Sağladığı İstihdam Güvencesi	185	4.0919	1.05665
Çalışma Arkadaşlarının Birbiriyle Olan İlişkileri	185	3.7946	1.06372
İdarecimizin Karar Vermedeki Yetkinliği	185	3.7676	1.17262
İdarecimizin Bizleri Yönetim Tarzı	185	3.7405	1.14575
İşimin Kendimi Geliştirme Fırsatı Vermesi	185	3.6054	1.16141
Çalışma Koşulları	185	3.4541	1.07304
Okul Politikalarının Uygulamaya Konulma Sekli	185	3.3243	1.06969
Ücretimle Yaptığım İşin Niteliği Arasındaki Denge	185	2.8973	1.24902

Tablo 13. Dışsal doyum ve içsel doyum puanlarının Wilcoxon İşaretili Sıralar Testi sonuçları

Dışsal doyum – içsel doyum	N	Sıra		z	p
		Sıra Ortalaması	Toplamı		
Negatif sıra	136	98.74	13428.50	8.74*	.000
Pozitif sıra	38	47.28	1796.50		
Eşit	11				
Toplam	185				

*Negatif sıralar temeline dayalı

Dışsal doyum ve içsel doyum puanlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Wilcoxon işaretili sıralar testi sonuçları Tablo 12'de verilmiştir. Analiz sonuçları dışsal doyum ve içsel doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir ($z=8,74$, $p<0,01$). Fark

puanlarının sıra ortalaması ve toplamları dikkate alındığında gözlenen bu farkın negatif sıralar yani içsel doyum puanları lehinde olduğu görülmektedir.

Sonuç

İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve sosyal benlik algıları arasındaki ilişkinin analiz edildiği bu çalışmada, aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre, okul türüne göre (ilköğretim veya ortaöğretim) öğretmenlerin benlik saygısı düzeylerinde bir değişme olmaz iken, genel doyum iş doyum düzeylerinde farklılaşma olmuştur. Araştırma sonucunda, ilköğretim öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri ortaöğretim öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni olarak ise, ortaöğretim öğrencilerinin, ilköğretim öğrencilerine kıyasla, ergenlik ve üniversite sınavı gibi nedenlerden dolayı daha karmaşık ve hitap edilmesi güç bir kitle olduğunun söylenmesi olanaklıdır. Bundan dolayı, ilköğretim öğretmenlerinin daha yüksek iş doyumlarının olduğunu söylemek mümkün olabilir.

Araştırmanın bir alt amacında ise, medeni durum değişkeni ile iş doyumu ve sosyal karşılaştırma düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Daha önce yapılan bazı araştırmaların Tellioglu (2004) sonuçlarıyla paralel olarak bu araştırmada da, genel iş doyumu ve medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa saptanmamıştır. Ancak dışsal iş doyumu açısından bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla işlerinden daha memnun oldukları ortaya çıkmıştır. Bu durumun nedeni olarak, bekâr öğretmenlerin özellikle aldıkları ücret konusunda evlilere göre daha memnun oldukları söylenilebilir. Bu duruma paralel olarak, evli öğretmenlerin aile üyelerinin sayısındaki artıştan dolayı ücretlerinden daha az memnun oldukları söylenilebilir. Medeni durum değişkeni ile katılımcıların benlik saygıları arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Araştırmada, öğretmenlerin eğitim durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç Zaman-Kılıç (2010) tarafından yapılan araştırmanın sonucu ile de örtüşmektedir. Öğretmenlerin benlik saygıları ile eğitim durumları arasında ise anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna göre, lisansüstü eğitilmiş öğretmenlerin benlik saygılarının lisans eğitilmiş öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Yüksek lisans ve doktora dereceleri toplum tarafından değer verilen ve saygı gösterilen derecelerdir. Buradan çıkan sonuca bakarak, yüksek lisans ve doktoralı öğretmenlerin kendilerini lisans mezunu öğretmenlere kıyasla daha değerli, daha önemli ve daha öz güvenli bulduklarını söylemek olanaklıdır.

Araştırmanın bir diğer bireysel değişkeni olan yaş değişkenine göre, 20-25 yaş aralığında olan öğretmenlerin genel ve dışsal iş doyum düzeyleri diğer yaş aralıklarındaki (26-30,31-35,36 ve üstü) öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Bunun nedeni olarak ise, 22-25 yaş grubundaki

öğretmenlerin, üniversiteyi yeni bitirmiş ve devlette çalışma imkânı elde etmiş genç eğitimcilerin oldukça güdülenmiş olmaları gösterilebilir. Tellioglu (2004) ve Perie ve ark. (2007)'nin yaptığı çalışmalarda ise, yaş değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunurken. Zaman Kılıç (2010)'in yaptığı çalışmada yaş değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yaş değişkeni, bir diğer ifade ile daha genç ya da daha yaşlı olma durumu öğretmenlerin benlik saygılarında değişime neden olmadığı araştırmanın bir diğer sonucudur.

Cinsiyet, mesleki kıdem ve okul yönetiminde görev alma gibi değişkenlerin öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ve sosyal benlik algılarının farklılaşmasında etkili olmadığı araştırma bulgularından anlaşılmaktadır.

Araştırmada, öğretmenlerin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Buna göre, araştırma kapsamında yer alan öğretmenlerin içsel iş doyum düzeylerinin dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ışığında, öğretmenlerin işlerinden ücret, işlerinin sağladığı istihdamdan çok, diğer insanlara faydalı olabildikleri için memnun oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin sosyal karşılaştırma düzeyleri ve iş doyum düzeyleri arasında ise, düşük düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna göre, öğretmenlerin sosyal benlik algılarının yüksek veya düşük olmasının iş doyumlarının yüksek veya düşük olmasına neden olabileceği söylenilebilir.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerini yükselten maddelerin, “diğer insanlar için bir şeyler yapabilme şansını vermesi”, “insanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme fırsatını vermesi” ve “toplum içinde bir birey olma” oluşturmaktadır. Bu üç madde öğretmenlerin genel doyumlarını yükselten en önemli maddeler olmuştur. Araştırmaya göre, öğretmenler en çok topluma yararlı olabildikleri ve yeni nesillere bir şeyler öğretebildikleri için işlerinden memnundurlar.

Kaynaklar

- Aamodt, M. G. (1990). *Applied industrial organizational psychology*. Belmont, California: Wordsworth Pup.
- Aliyev, R. (2004). *Türk Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu açısından karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara
- Baysal, C., Erdal T.. (1987). *Davranış bilimleri I- II*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları
- Brown, J.A.C. (1980). *The social psychology of industry*. Harmondsworth, Middlesex: Penguin Books.

Kılıç, S., Tanrıkulu, T., ve Uğur, H. (2013). Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ve sosyal karşılaştırma düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 760-779.

Buunk, A. P., Zurriaga, R., & González, P. (2006). Social comparison, coping and depression in people with spinal cord injury. *Psychology and Health*, 21(6), 791-807. doi:10.1080/14768320500444117

Buunk, A., Zurriaga, R., & Peiro, J. (2010). Social comparison as a predictor of changes in burnout among nurses. *Anxiety, Stress & Coping*, 23(2), 181-194. doi:10.1080/10615800902971521.

Buunk, B. P., Zurriaga, R., Peiró J. M., Nauta, A. & Gosalvez, I. (2005). Social comparisons at work as related to a cooperative social climate and to individual differences in social comparison orientation. *Applied Psychology: an International Review*, 54(1), 61-80.

Buunk, B. P., Ybema, J. F., Gibbons, F. X., & Ipenburg, M. (2001). The affective consequences of social comparison as related to professional burnout and social comparison orientation. *European Journal of Social Psychology*, 31(4), 337-351. doi:10.1002/ejsp.41

Cheng, R. W.-yi, & Lam, S.-fong. (2007). Self-construal and social comparison effects. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 197-211. doi:10.1348/000709905X72795

Chung, K. H.(1981). *Organizational behaviour: developing managerial skills*. New York: Harper & Row

Doğan, N., (2005). *İlköğretim okulu müdür yardımcılarının iş doyumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi: Kırıkkale.

Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.

Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4.(14), 67-79.

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison process. *Human Relation* 7: 117-140.

Green, M. A., Scott, N. A., Cross, S. E., Liao, K. Y.-H., Hallengren, J. J., Davids, C. M., Carter, L. P., ve diğ. (2009). Eating disorder behaviors and depression: a minimal relationship beyond social comparison, self-esteem, and body dissatisfaction. *Journal of Clinical Psychology*, 65(9), 989-999. doi:10.1002/jclp.20586

Gümüşeli, A.İ., (2004). İlköğretim okulu müdürlerinin çatısma yönetimi stilleri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 1

Halbesleben, J., & Ronald Buckley, M. (2006). Social comparison and burnout: The role of relative burnout and received social support. *Anxiety, Stress & Coping*, 19(3), 259-278. doi:10.1080/10615800600747835

Harreveld, F., Pligt, J., & Nordgren, L. (2008). The relativity of bad decisions: Social comparison as a means to alleviate regret. *British Journal of Social Psychology*, 47(1), 105-117. doi:10.1348/014466607X260134

Havle N., İnem M. C., Yener F., Gümüş H. (2008). İstanbul'da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik, iş doyumu ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *Düşünen Adam*, 21(1-4), 4-13

İncir, G.,(1990). *Çalışanların iş doyumu üzerine bir inceleme*. Ankara: Milli Productivite Merkezi Yayınları.

İskender, M., & Tanrıkulu, T. (2010). Social support, social comparison, and anger. *International Journal of Human Sciences*, 7(1), 899-911.

De Nobile, J.J, ve McCormick J., (2006). Biographical differences and job satisfaction of catholic primary school staff. *Annual Conference of the Australian Association for Research in Education*, 26-30 November.

Kılıç, S., Tanrıkulu, T., ve Uğur, H. (2013). Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ve sosyal karşılaştırma düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 760-779.

Karaköse, T., Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.

Keser, A., (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100- 119.

Koçel T., (1999). *İşletme yöneticiliği: yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış, klasik ve modern yaklaşımlar*, İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.

Lubbers, M. J., Kuyper, H., & Van der Werf, M. P. C. (2009). Social comparison with friends versus non-friends. *European Journal of Social Psychology*, 39(1), 52-68. doi:10.1002/ejsp.475

Michinov, N. (2007). Social comparison and affect:a study among elderly women. *The Journal of Social Psychology*, 147(2), 175–189.

Öksüz, E. ve Malham, S.(2004). *Sosyal karşılaştırma ölçeğinin güvenirlik ve geçerlilik analizi*, VI. Ulusal Aile Hekimliği Kongresi, Bursa, 4-7 Mayıs.

Örücü, E., Yumuşak S. Ve Bozkır Y., (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatmini belirleyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma, *Yönetim ve Ekonomi*. 13(1), 39- 51.

Özmen, N. İ. (2005). *Leadership style of turkish middle level managers in private sector and its relationship with subordinate performance, satisfaction, and commitment*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. ODTÜ, Ankara.

Perie, M., Baker, D. P. (1997). *Job satisfaction among america's teachers: effects of workplace conditions, background characteristics and teacher compensation. statistical analysis report*. American Institutes for Research. ERIC Documents, ED 412181

Rhee, J., & Kyung, P. T. (2005). *The Relationship Between Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour*. International Conference on Business, Management and Economics (ICBME), 16- 19 June 2005. İzmir: Yaşar University.

Robbins. S. P. (1993). *Organizational Behaviour Concepts, Controversies and Applications*. New Jersey: Prentice Hall.

Sayiner B., Savasan E., Sözen D. ve Köknel Ö. (2007). Yüksek öğretim gençliğinin benlik algısının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi: İstanbul ticaret üniversitesi örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 253-265.

Savaşır, I. & Şahin, N.H. (1997). *Bilişsel davranışçı terapilerde değerlendirme: sık kullanılan ölçekler*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği

Sevimli, F., İşcan Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ekonomi İşletme Uluslararası ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, 1(1): 55-64.

Stapel, D. A., & Johnson, C. S. (2007). When nothing compares to me: how defensive motivations and similarity shape social comparison effects. *European Journal of Social Psychology*, 37(5), 824-838. doi:10.1002/ejsp.390.

Tanrıkulu T. (2011). *Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Açından Kendilerini Geliştirmeleri ve Sosyal Karşılaştırma Düzeyleri Açısından İncelenmesi*, 11. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İzmir/Türkiye, 3-5 Ekim

Tellioglu, A. (2004). *İstanbul ili Beyoğlu ilçesi'nde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. YTÜ, İstanbul.

Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *G.Ü. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 24-45.

White, J. B., Langer, E. J., Yariv, L., & Welch, J. C. (2006). Frequent social comparisons and destructive emotions and behaviors: the dark side of social comparisons. *Journal of Adult Development*, 13(1), 36-44. doi:10.1007/s10804-006-9005-0

Yelboğa A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.

Zaman-Kılıç, S. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksek okullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(2), 290-309.

[Extended English Abstract](#)

Introduction

Job satisfaction is, broadly, an emotional reaction felt by workers towards their jobs. The concept of job satisfaction firstly coined in 1920s and has gained its importance in the years between 1930s and 1940s. Job satisfaction is a concept which is closely related to the workers organizational efficiency and life satisfactions (Sevimli and İşcan, 2005).

Job satisfaction can also be defined as the person's positive or negative feeling level towards the job's inner and external features (Wood, 1985; cited in Rhee and Park, 2005). In another definition, Erdoğan (1990) defines job satisfaction as the employee's attitudes towards the job itself, or some features of the job. Employees will gain some experience in their work life. These experiences will shape their attitudes towards the job. In line with these, job satisfaction will form the general attitudes of the employees.

Landy and Locke (1969, cited in Keser, 2006) explain job satisfaction as the person's satisfaction resulting from his or her job. Landy defines job satisfaction as emotional situation emerged as a result of a person's personal job evaluation. Locke, on the other hand, defines job satisfaction as a emotional situation or positive emotional situation felt by the person just after the praise of the person's job or job experiences.

Social comparison is a term which has increased its significance with the emergence of social comparison theory established especially by Festinger. According to Festinger's theory, which puts great emphasis on explaining the self, social comparison explains people's cognitive judgements obtained by people's comparison of their features with the other people's. People's desires for having information for making decisions about their competences, minimizing their personal ambiguities, pursuing self development channel them to making social comparisons.

Methodology

This study is a correlational survey which aims at finding jointly change between two or more variables. Personal data form for identifying the participants' demographic and personal features has been utilized. Minnesota Job Satisfaction Questionnaire which was developed by Weiss, Davis, England and Lofquist and adopted into Turkish and tested for reliability by Baycan was used to assess the job satisfaction level of the teachers as internal, external and general (Havle and et al, 2008). Moreover, in order to assess the teacher social comparison levels, Social Comparison Scale which was developed by Allan and Gilbert and tested for reliability in Turkey by Şahin and

Durak(Savaşır & Şahin,1997). The study was carried out on 104 female and 81 male, total 185 teachers, working at different levels of different schools. SPSS 15.0 statistical programme was used to analyze the research data. Since it was observed that the data did not meet the normality hypothesis, nonparametric statistical techniques were employed in the study

Findings

General job satisfaction level of primary level teachers is meaningfully higher than high school teachers ($U=2697$, $p<.05$). Internal, external job satisfaction levels and social comparisons levels did not show any meaningful difference in terms of school level. The participants general, internal and external job satisfaction levels and social comparison levels did not change according to their gender. Social comparison levels of the teachers who have graduate degrees were higher than those teachers who only have an undergraduate degree ($U=1122$, $p<.05$). Educational levels of the teachers did not change their job satisfaction levels. There was no meaningful difference between the teachers' job satisfaction levels with all types, social comparison levels and job experience. When the correlation between job satisfaction and social comparison levels of the teachers were analysed, it was found that there is slightly positive and meaningful correlation ($r=.265$, $p<.01$) between internal job satisfaction and social comparison levels of the teachers; there is also a slightly positive meaningful correlation between external job satisfaction and social comparison levels of the teachers; ($r=.186$, $p<.05$) and lastly there is also a slightly positive meaningful correlation between general job satisfaction and social comparison levels of the teachers ($r=.255$, $p<.01$).

Results

According to the research which analyses the correlation between job satisfaction and social comparison levels of the teachers at primary and secondary schools, while school level (primary or secondary) did not make any difference between job satisfaction and social comparison levels of the teachers, school level changed the general job satisfaction levels of the teachers. In the study it was found out that there is no meaningful relation between the teachers' educational background and job satisfaction levels. This result of the study coincides with another study carried out by Zaman Kılıç (2010). However, according to the research, it is possible to say that the teachers having either a PhD or MA degree perceives themselves as more important, self confident and valuable than the teachers having only a bachelor degree. It was realized that gender, experience at work and position at the school doesn't lead to any change in job satisfaction and social comparison levels of the teachers. It was found out that there is a low level meaningful and positive correlation between the teachers' job satisfaction and social comparison levels. Accordingly, it can be inferred from this finding that the fact that whether the teachers' social comparison perceptions are high or low can result in low or high job satisfaction levels of the teachers. At the end of the study, it is shown that the teachers have high level of job satisfaction. The items which increase the job satisfaction levels of the teachers are "giving the chance of doing something for the other people", "giving the opportunity of telling the other people what they must do", and "being a human being in the society". All these three items are the items which increased the teachers job satisfaction at most. According to the research, people are very satisfied with their job because of being helpful for the society and educating the new generations.