

**T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ BİLİM DALI**

**İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU
DÜZEYLERİ (BALIKESİR İLİ MERKEZ İLÇELER ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmet ÖZKAN

Balıkesir, 2017

**T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ BİLİM DALI**

**İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU
DÜZEYLERİ (BALIKESİR İLİ MERKEZ İLÇELER ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmet ÖZKAN

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ali Rıza TERZİ**

Balıkesir, 2017

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda 201212545004 numaralı Ahmet ÖZKAN' ın hazırladığı "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri (Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği)" konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 13.06.2017 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonucunda tezin onayına OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.



Doç. Dr. Ali Rıza TERZİ

Başkan (Tez Danışmanı)

Yrd. Doç. Dr. İsmail Hakkı TOMAR



Üye

Yrd. Doç. Dr. Nihat UYANGÖR



Üye

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

12/07/2017

Enstitü Müdürü



Doç. Dr. Halil İbrahim ŞAHİN
Müdür

ÖNSÖZ

Bu araştırma; Balıkesir ili merkez ilçelerindeki resmi devlet ilkokullarında ve ortaokullarında çalışan öğretmenlerinin görüşlerine dayalı olarak iş doyumunu düzeylerini belirlemek amacı ile yapılmıştır. Eğitimin en önemli saçı ayaklarından biriside kuşkusuz ki öğretmenlerdir. Öğretmenlerin meslek hayatlarındaki iş doyumları eğitim ve öğretim süreçlerini mutlaka etkileyecektir. İş doyumunu yüksek öğretmenler mesleklerini daha mutlu ve istekli yapacaklardır buda öğrencilerin daha başarılı, özgüvenli ve motive olmalarını sağlayacaktır. Öğrencilerin başarıları ise aileleri ve dolaylı olarak tüm ülkeyi etkilemektedir.

Öncelikle araştırmamı tamamlamamı sağlayan, yapıcı eleştirileriyle beni yönlendiren ve düşünce dünyama yeni kapılar açan tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Ali Rıza TERZİ' ye vermiş olduğu destekleri için teşekkürlerimi ve en derin saygılarımı sunarım.

Araştırma sürecinde sabırla araştırmada kullandığım araştırma ölçeklerini dolduran değerli meslektaşlarıma, bu süreci kolaylaştıran Balıkesir İl Milli Eğitim Şube Müdürü Sayın Yusuf YALÇIN'a ve desteklerini esirgemeyen meslektaşlarım Ayşe Pınar DÜLKER ve çok kıymetli eşi Yılmaz Ragıp DÜLKER' e çok teşekkür ederim.

Son olarak bugünlere gelmeme sebep olan annem Belgin ÖZKAN ve babam İbrahim ÖZKAN' a teşekkürden çok daha fazlasını borçluyum...

Ahmet ÖZKAN

Haziran, 2017

ÖZET

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ (BALIKESİR İLİ MERKEZ İLÇELER ÖRNEĞİ)

ÖZKAN, Ahmet

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ali Rıza TERZİ

2017, 68 Sayfa

Bu yüksek lisans tez çalışmasının amacı; Balıkesir ili merkez ilçelerinde resmi devlet ilkököl ve ortaokul kademelerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve iş doyumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesidir. Araştırma evrenini 2013-2014 öğretim yılında Balıkesir ili merkez ilçelerinde 23 ilkökulda görev yapan 911 ilkökul öğretmeni ve 20 ortaokulda görev yapan 892 branş öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini 1803 öğretmen oluşturmaktadır. Analizler 252 ilkökul öğretmeni ve 303 ortaokul öğretmenine ait veri toplama aracı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri için kişisel bilgi formu ile birlikte Minnesota İş Doyumu Ölçeği verilmiştir. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden elde edilen verilerin analizinde SPSS 21 (Statistical Package For Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde yapılan Levene F testinde bütün varyansların eşit olmasından dolayı parametrik testler (frekans, aritmetik ortalama, bağımsız t-testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova)) kullanılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre; ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin genel iş doyumlarının ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görölmektedir. Bunun yanında ortaokullarda görev yapan erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre iş doyum düzeyleri daha yüksek çıkmaktadır. Araştırmaya katılan tüm öğretmenler açısından incelendiğinde, içsel doyum ve genel iş doyumları erkek öğretmenler ve kadın öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş doyum, Örgütsel davranış

ABSTRACT

JOB SATISFACTION LEVELS OF THE PRIMARY SCHOOLS TEACHERS AND THE SECONDARY SCHOOLS TEACHERS (BALIKESİR CENTRAL DISTRICT SAMPLE)

ÖZKAN, Ahmet

Master's Degree Thesis, Department of Educational Sciences

Adviser: Assoc. Prof. Dr. Ali Rıza TERZİ

2017, 68 pages

The aim of this master's thesis is to determine the job satisfaction levels perception of the teachers working at the primary schools and the secondary schools. This research is at relational screening model. The universe of the research is composed of 911 teachers working at 23 primary schools and 892 teachers working at secondary schools which are located in the central districts of Balıkesir in 2013-2014 Academic year. 555 surveys collected back from the teachers were used for the analysis. For the data of the research; with the personal data form and Minnesota Job Satisfaction Scale were used in the research. Minnesota Job Satisfaction Scale is developed by Weiss, England, Lofquist to determine the job satisfaction levels of the workers. The surveys Turkish translation was used by Baycan (1985), Oran (1989), Özdayı (1995). Spss 21 (Statistical Package For Social Sciences) software program was used for the analysis of the acquired data. Frequency, mean and percentage distributions of the scores derived from the scales were calculated. Independent samples t-test and One-way analysis of variance (ANOVA) were used while testing the significance of differences between mean scores, Simple Linear Regression analysis was used to test the predictability.

According to research results; general job satisfaction level of the primary schools teachers is higher than the teachers who work at the secondary schools. Beside this, job satisfaction level of the male secondary schools teachers is higher than the female teachers who work at the primary schools. There is also a significant difference between the male teachers and the female teachers on the levels of intrinsic and extrinsic job satisfaction.

Key Words: Job satisfaction, Organizational behavior.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
ÇİZELGELER LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç.....	3
1.3. Önem.....	3
1.5. Sınırlılıklar.....	4
1.6. Tanımlar.....	4
2. İLGİLİ ALANYAZIN	6
2.1 Kuramsal Çerçeve	6
2.1.1 İş Doyumu Kavramı	6
2.1.2. İş Doyumunun Özellikleri	8
2.1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	9
Şekil 1. İş Doyumunu Etkileyen Kişisel ve Örgütsel Faktörler	11
2.1.4. İş Doyumunun Ölçümü	13
2.1.5. İş Doyumunun Sonuçları.....	14
Şekil 2. İş Doyumu veya İş Doyumsuzluğuna Neden Olan Faktörler ve Sonuçları.....	16
2.1.6. İş Doyumunun Etkileri	17
2.1.6.1. Bireysel Etkiler.....	17
2.1.6.2. Örgütsel Etkiler.....	18
2.1.7. İş Doyumunun Önemi	19

2.2. Öğretmenlerde İş Doyumu	21
2.2.1. Öğretmenlerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	22
2.2.2. Öğretmenlerin İş Doyumunun Etkileri	23
2.2.3. Öğretmenlerin İş Doyumunun Önemi.....	25
2.3. İş Doyumu ile İlişkili Örgütsel Davranışlar	26
2.3.1. Örgütsel Bağlılık	27
Şekil 3. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları	28
2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	29
2.3.3. Mesleki Tükenmişlik.....	31
2.3.4. İşten Ayrılma Niyeti	33
2.4. İlgili Araştırmalar.....	34
2.4.1 İş Doyumu İle İlgili Yapılmış Yurt İçi Araştırmalar	34
2.4.2 İş Doyumu İle İlgili Yapılmış Yurt Dışı Araştırmalar	37
3. YÖNTEM	40
3.1. Araştırmanın Modeli.....	40
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	40
3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	40
3.3.1. Minnesota İş Doyum Ölçeği	40
3.4. Veri Toplama Süreci	41
3.5. Verilerin Analizi	42
4. BULGULAR VE YORUMLAR	43
4.1. Öğretmenlerle İlgili Kişisel Bulgular	43
Çizelge 1. Bağımsız Değişkenlere İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	43
4.2. Bulgular ve Yorumlar	45
4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	45
Çizelge 2. İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algıladıkları İş Doyumu Düzeyleri.....	45

4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	45
Çizelge 3. İlkokul ve Ortaokullarda Algılanan İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığı İçin t-Testi	46
Çizelge 4. İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılığı için Anova	47
Çizelge 5. İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı İçin Anova	48
4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	49
Çizelge 6. Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Branşa Göre Farklılığı için Anova.....	49
4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	50
Çizelge 7. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre Farklılığı için t-Testi.....	50
4.2.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	50
Çizelge 8. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığı için t-Testi.....	51
Çizelge 9. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılığı için Anova.....	51
Çizelge 10. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı için Anova.....	52
Çizelge 11. Öğretmenlerinin Dışsal Doyum Düzeylerinin Branşa Göre Farklılığı için Anova.....	52
Çizelge 12. Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Branşa Göre Farklılığı için Kruskal Wallis Testi	53
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	54
5.1. Sonuçlar.....	54
5.1.1. Araştırma Sonuçlarına Yönelik Öneriler	57
5.1.2. Araştırmacılara Öneriler	57
KAYNAKÇA	58

EKLER	66
Ek 1. Veri Toplama Aracı.....	66
Ek 2. Balıkesir Valiliği Milli Eğitim M¼d¼rl¼đ¼ Onayı.....	67

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1. Bağımsız Değişkenlere İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	43
Çizelge 2. İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algıladıkları İş Doyumu Düzeyleri	45
Çizelge 3. İlkokul ve Ortaokullarda Algılanan İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığı İçin t-Testi	46
Çizelge 4. İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılığı için Anova	47
Çizelge 5. İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı İçin Anova	48
Çizelge 6. Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Branşa Göre Farklılığı için Anova	49
Çizelge 7. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre Farklılığı için t-Testi	50
Çizelge 8. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığı için t-Testi	51
Çizelge 9. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılığı için Anova	51
Çizelge 10. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı için Anova	52
Çizelge 11. Öğretmenlerinin Dışsal Doyum Düzeylerinin Branşa Göre Farklılığı için Anova	52
Çizelge 12. Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Branşa Göre Farklılığı için Kruskal Wallis Testi	53

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İş Doyumunu Etkileyen Kişisel ve Örgütsel Faktörler	11
Şekil 2. İş Doyumu veya İş Doyumsuzluğuna Neden Olan Faktörler ve Sonuçları.....	16
Şekil 3. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları	28

KISALTMALAR LİSTESİ

İD: İş Doyumu

İİD: İçsel İş Doyumu

Dİİ: Dışsal İş Doyumu

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları ve sınırlılıkları ortaya konulmuştur. Ayrıca önemli kavramlar ve terimler tanımlar kısmında açıklanmıştır.

1.1. Problem

Eğitim örgütlerinin yönetsel ve eğitsel amaçlarının gerçekleşmesinde en etkili taraf öğretmenlerdir. Toplumların en önemli kurumlarının başında gelen eğitim örgütleri, birçok hizmeti ve faaliyeti kapsamaktadır. Topluma fayda sağlayacak bireylerin eğitim örgütlerinden yetişmesi süreci içerisinde öğretmenlerin yürüttükleri işe karşı olumlu tutuma sahip olmaları gerekmektedir. Bu da ancak iş doyumunun varlığı ile birlikte olacaktır.

Geleceğin insan gücünü yetiştiren eğitim örgütlerinin verimli olabilmesinin ön koşullarından biri, bu insan gücünü yetiştiren öğretmenlerin iş doyumlarının istenilen düzeyde olmasıdır (Canbay, 2007). Hizmet kalitesinin yükseltilmesi etkili ve verimli çalışma şartlarının oluşması buna bağlıdır.

Bir insanın hayata dair beklentilerini karşılayabilmesi veya karşılayamaması o insana doyum veya doyumsuzluk yaşatır. Eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin bu beklentilerinin karşılanması, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini etkileyerek verimli, çalışkan, üretken ve daha aktif olmalarını sağlayacaktır. Öğretmenlerin daha aktif olmaları ülkenin geleceğinde söz sahibi olacak yarının yetişkinleri olan öğrencilerin daha donanımlı yetişmelerini de sağlayacaktır.

İşinden memnun olmayan, stresli ve mutsuz olan bir öğretmenin yetiştireceği öğrencilerin kazanımlarının istenen seviyede olması beklenemez. Bu sebeple, ülke geleceğinin temel taşları olan öğrencileri yetiştirme görevini üstlenen öğretmenler, stres, kaygı ve tükenmişlik hisleriyle karşı karşıya kalmamalı iş ve yaşam doyumunu düzeyleri yüksek olmalıdır. (Akbulut, 2015).

Okulların açık sistem olması, öğrencilere toplumsal davranışları öğretmeyi, bilgi, beceri, yetenek kazandırmayı ve onların sahip oldukları yeteneklerini geliştirmeyi hedeflemektedir. Eğitim örgütlerinin bu hedefe ulaşabilmesi için de örgüt içinde verimli, enerjisi yüksek, örgütün varoluş amaçlarına katkı yapabilecek, mesleğini severek yapan öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır (Bakan, 2005).

Örgütlerde işgörenlerin ortaya koydukları çaba sonucunda elde ettikleri iş doyumunu, sergiledikleri özveriden fazla ise işgörenlerde örgüt amaçlarına ulaşmadaki katkı isteği artar. Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi ile birlikte bireysel amaçlarında gerçekleştirilmesi örgütsel etkililiğin istenen düzeyde olmasına katkı sağlayacaktır.

Göreve başladığı okulda istediği düzeyde iş doyumunu sağlayamayan öğretmen, mutsuz ve rahatsız olup başka bir çalışma ortamına geçmek isteyecektir. Bu durumun sürekli tekrar etmesi durumunda, görünüşte öğretmen ihtiyacı olmayan bir okulun, devamlı bir verimlilik ve güç kaybından söz edilebilir. Bu süreçte yaşananların okullardaki eğitim ve öğretim hizmetlerinin kalitesini olumsuz yönde etkileyeceği açıktır (Yıldırım, 2015).

Öğrencilerin öğretmenleri tarafından kazandırıldıkları bilgi, beceri, tutum ve davranışlar ile sosyal hayata adapte olmakta ve eğitim sayesinde sahip oldukları meslek ile yaşamlarını geçirmektedirler. Bu ilişkiler örüntüsü eğitim, öğrenme süreci ve öğretmenin kişilerin hayatlarında ne kadar önemli olduğunu göstermektedir (Ateş ve Burgaz, 2013).

Eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları ortamın fiziksel şartları, ücret, örgüt içi iletişim, tatil, yönetici davranışları, işgörenlerin zihinsel ve fiziksel sağlıkları, öğretmenlerin verimlilik ve iş doyumları üzerine çok fazla etkisi olması iş doyumuna etki eden problemler arasındadır.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumuna etki eden faktörler ve öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi anılan okullardaki mevcut durumu tespit etmeye hizmet edecektir.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini etkileyen faktörler ve iş doyumlarının neler olduğu bu çalışmanın problem durumunu oluşturmaktadır.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı, ilkokul ve ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve iş doyumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesidir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Araştırmaya katılan ilkokul ve ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları hangi düzeydedir?
2. İlkokul ve ortaokul kademelerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri;
 - a. Cinsiyetlerine,
 - b. Yaşlarına,
 - c. Mesleki kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri branşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri görev yaptıkları okul türüne göre farklılaşmakta mıdır?
5. Araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin algıladıkları iş doyumunu;
 - a. Cinsiyetlerine,
 - b. Yaşlarına,
 - c. Mesleki kıdemlerine,
 - d. Çalıştıkları okul türüne göre farklılaşmakta mıdır?

1.3. Önem

İş doyumunu, hangi sektörde çalışıldığı önemli olmaksızın işgörenlerin performansını olumlu etkileyen bir değişkendir. İş doyumunu işgörenlerin hayatının tamamını etkilediğinden yüksek olması beklenir.

Bu araştırma ile ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ve iş doyumlarına etki eden faktörlerin belirlenmesi eğitim yöneticilerine, öğretmenlere mevcut durumu tespit etmesi ve ilgililere, öğretmenlerin iş doyumlarını artırıcı önlemler almalarını sağlayacak veriler sunması açısından önemli görülmüştür. Bu aynı zamanda araştırmanın hem teorik hem de uygulamaya yönelik önemi olarak ifade edilebilir.

Araştırmadan elde edilecek veriler alanyazına katkı sağlaması açısından önemli görülmüştür.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın bağlı olduğu varsayımlar:

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyecek herhangi bir olumsuz olaya maruz kalmadıkları varsayılmaktadır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumlarını değerlendirebilecek kadar öğretmenlik mesleğinde çalıştığı varsayılmaktadır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarını etkileyen nedenler araştırmanın dışında tutulmuştur.

1.5. Sınırlılıklar

1) Bu araştırma 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Balıkesir merkez ilçeleri olan Karesi ve Altıeylül ilçelerinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ilkokulları ve ortaokullarında görev yapan 555 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır.

2) Bu araştırma, Balıkesir Altıeylül ve Karesi merkez ilçelerindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ilkokulları ve ortaokulları ile sınırlıdır. Araştırmanın sadece Balıkesir ilinde yapılmış olması genellenebilirlik düzeyini sınırlandırabilir.

3) Araştırmaya katılan öğretmenlerin bazı demografik değişkenlere (brans, kıdem, yaş gibi) ait özellikler arasında dengeli bir dağılım olmaması araştırmanın genellenebilirliğini sınırlandırmış olabilir.

1.6. Tanımlar

İş Doyumu: Bireyin işini olumlu ve zevk veren bir duygu şeklinde değerlendirmesi, iş doyumunu olarak açıklanmaktadır (Tunacan ve Çetin, 2009). Ayrıca iş doyumunu kavramı, çalışanların işe karşı sahip oldukları beklentilerinin karşılık bulma düzeyi olarak da ifade edilmektedir.

Mesleki Kudem: Öğretmenlerin meslek hayatlarındaki toplam görev süresini tanımlamaktadır.

2. İLGİLİ ALANYAZIN

2.1 Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde araştırmanın bağlı olduğu kuramsal köklere, araştırmanın konusu olan iş doyumunu ve örgütsel davranış kavramlarıyla ilgili alan yazında yer alan bilgilere, tartışmalara ve değerlendirmelere değinilmiştir.

2.1.1 İş Doyumu Kavramı

Giriş kısmında tanımı yapılan iş doyumunu kavramı, örgütsel davranış literatürünün önemli kavramlarından bir tanesidir. Çalışmanın bu kısmında iş doyumunu incelenirken öncelikle iş doyumunu tanımı konusu ele alınacaktır. Ardından iş doyumunun özellikleri ve iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin bilgi verilmesi planlanmaktadır. İş doyumunun ölçümü, iş doyumunun sonuçları, iş doyumunun etkileri ve iş doyumunun önemi, bu kısımda yapılacak olan araştırma kapsamında incelenecek olan konular arasında yer almaktadır.

Bu kısımda iş doyumunu ile ilgili inceleme sonrasında kavramın sahip olduğu kapsamın belirlenmesi amaçlanmaktadır. Örgütsel davranışlardan etki düzeyi en yüksek olanlarından birisi olan iş doyumunun nelerden etkilendiğinin açıklanması bu kısımda gerçekleşecektir. Böylece öğretmenlerde iş doyumunu konusuna giriş yapılmış olması tasarlanmaktadır.

İş doyumunu kavramı açıklanırken bireylerin yaptıkları iş ile işe dair beklentileri özelinde araştırma yapılması gerekmektedir. Bu açıdan değerlendirilecek olduğunda iş doyumunu kavramı “bir işgörenin çalıştığı işten ve elde ettiklerinin ihtiyaç duydukları ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” olarak tanımlanmaktadır (Yenihan, 2014). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere iş doyumunda bireysel değerler ile buna karşın elde edilen çıktılarının belirleyici rolleri bulunmaktadır. İş doyumunun bu tanımı, örgütsel davranışlar

arasından iş doyumunun bireyin yaptığı iş ve duyguları arasındaki etkileşimi işaret etmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde iş doyumunun iş tatmini ismi ile de açıklandığı görülmüştür ancak bu çalışmada iş doyumunu kullanımı yapılacaktır. İş doyumunu kavramı ile birlikte en yalın olarak işgörenlerin çalıştıkları işe karşı ne hissettiği açıklanmak istenmektedir. Başka bir deyişle çalışanların işlerinden tatmin olmaları ya da tatminsizlik duymaları, iş doyumunu kavramının kapsamında yer alır (İbicioğlu, 2011). Değinilen hususlar iş tatmini şeklinde bir adlandırmanın ortaya çıkışının nedenini ortaya koymaktadır.

İş doyumunu kavramını araştıran önemli araştırmacılardan Locke ve araştırmaları, literatürde önemli ölçüde kabul görmüştür. Locke' un iş doyumunu kavramına ilişkin açıklaması ise şu şekildedir: "İş doyumunu, işgörenlerin iş ve tecrübelerini değerlendirmeleri sonucu ortaya çıkan duygusal ve hoşça giden bir durumu ifade etmektedir. Ayrıca Locke iş doyumunun; bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi sonucunda gerçekleşeceğini belirtmektedir" (Köroğlu, 2012). Burada yer alan ifadeler, iş doyumunun sahip olduğu kapsama ilişkin önemli ölçüde fikir vermektedir.

Genel bir değerlendirme yapılacak olduğunda iş doyumunun çok geniş bir kapsama sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum iş doyumunu üzerinde pek çok unsurun etkili olmasının bir sonucu olarak görünmektedir (Şahin, 2013). İş doyumuna ilişkin yapılan tanımlar, bireysel ve örgütsel faktörlerin iş doyumunun oluşumundaki etkisini ortaya koymuştur. Belirtilen hususlar çalışmanın ilerleyen kısımlarında daha ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır. Sonuçta iş doyumunu, bireyin işe dair beklentileri ile elde edilen çıktılar arasındaki uyum düzeyine göre şekillenen bir kavram niteliği taşımaktadır. Bu da iş doyumunu kavramı kapsamında bireyin işe karşı hissettiklerini en ön plana taşıırken bireyin işine karşı hislerini etkileyen faktörleri de oldukça önemli bir konuma taşımaktadır.

2.1.2. İş Doyumunun Özellikleri

İş doyumunun özelliklerinin başında bireysel ve örgütsel boyutunun olması gelmektedir. İş doyumunu kapsamında işin özellikleri ile çalışanların beklenti ve isteklerinin kesiştiği noktaya vurgu yapılmaktadır (Akşit Işık, 2010). Bu da iş doyumunun bireysel ve örgütsel boyutunun göstergesi olarak kabul edilmektedir. Ayrıca çalışmanın bir önceki bölümünde iş doyumunu kavramı tanımlanırken verilen bilgiler de iş doyumunun sadece bireysel unsurlardan ibaret olmadığı ifadesini destekler nitelikte görünmektedir.

Kişiden kişiye değişkenlik göstermesi, iş doyumunun bir başka özelliğidir. Bu noktada iş doyumunun bireyin değerleri ve değerlerinin önemine göre değişkenlik gösterdiği bilinmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014). Ayrıca bireyin çalıştığı örgütün sahip olduğu nitelikler ve olanaklar, bireyin değerlerini etkilemesi sebebiyle dolaylı olarak bu kapsamda yer almaktadır. İş doyumunun özelliklerinin bireysel düzeyde değişken olduğuna örnek verilecek olursa, bir bireyin iş doyumunu aldığı ücretin yüksekliği etkilerken başka bir birey için mevki olarak yükselmek iş beraberinde getirecektir. Örgütsel süreçler içerisinde bu gibi örneklerin sayısının artırılması mümkündür.

Genel hatlarıyla iş doyumunun özellikleri aşağıda sıralandığı gibidir (İbicioğlu, 2011):

1. Bireyin işe karşı algısının pozitif yönde olması ile birlikte ortaya çıkmaktadır.
2. Bireyin gözünde iş doyumunu iş ve işin farklı yönlerinin toplamı olarak açıklanmaktadır.
3. Tutumsal bir değişken niteliği taşır.
4. Süreçler özelinde ele alınabildiği gibi fizyolojik ve psikolojik açıdan değerlendirilmiştir (Son yıllarda süreç yaklaşımı ağırlık kazanmıştır).
5. Nihai bir duygu olarak nitelendirilir.
6. Gayretlerin/çabaların yanı sıra desteğin sonucu olarak ortaya çıkabilir.

7. Bireysel ve örgütsel düzeyde performans ile doğrudan ilişki içerisindedir.
8. İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları açısından önemli etkileri bünyesinde barındırmaktadır.
9. Örgütsel davranışlar arasında önemli bir yere sahiptir.

Yukarıda sıralanan maddelerden de anlaşılacağı üzere iş doyumunun kendisine has birçok özelliği bulunmaktadır. Bu özelliklerin sayısının artırılması mümkün olup her bir özelliğe değinilmesi çalışmanın kapsamını aşacağı için bu kısımda olduğu gibi yüzeysel bir inceleme yapılması uygun görülmüştür.

Özetlemek gerekirse iş doyumunun özellikleri bireysel ve örgütsel değerlere göre değişebilir. Nitekim bu kısımda verilen bilgiler, iş doyumunun çok yönlü yapısını ortaya koymaktadır. İş doyumunu; duygusal yönü ağır basan, çıktılar ile beklentiler arasındaki uyuma göre şekillenen, beraberinde ilgili birçok tutumu getiren özelliklere sahiptir (Sevimli ve İşcan, 2005). Tüm bu özellikler, örgütsel davranışlar arasında iş doyumunun neden ön plana çıktığı konusunda birer yanıt niteliği taşıması sebebiyle önem ifade etmektedir.

2.1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumunu kavramının sahip olduğu geniş kapsama paralel olarak çok sayıda faktörü içermektedir. İş doyumunu etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Çetin ve diğerleri, 2013). Bu noktada ilgili literatürde bireysel ve örgütsel şeklinde sınıflandırma yaparak inceleme yapan araştırmaların bulunduğu bilinmektedir.

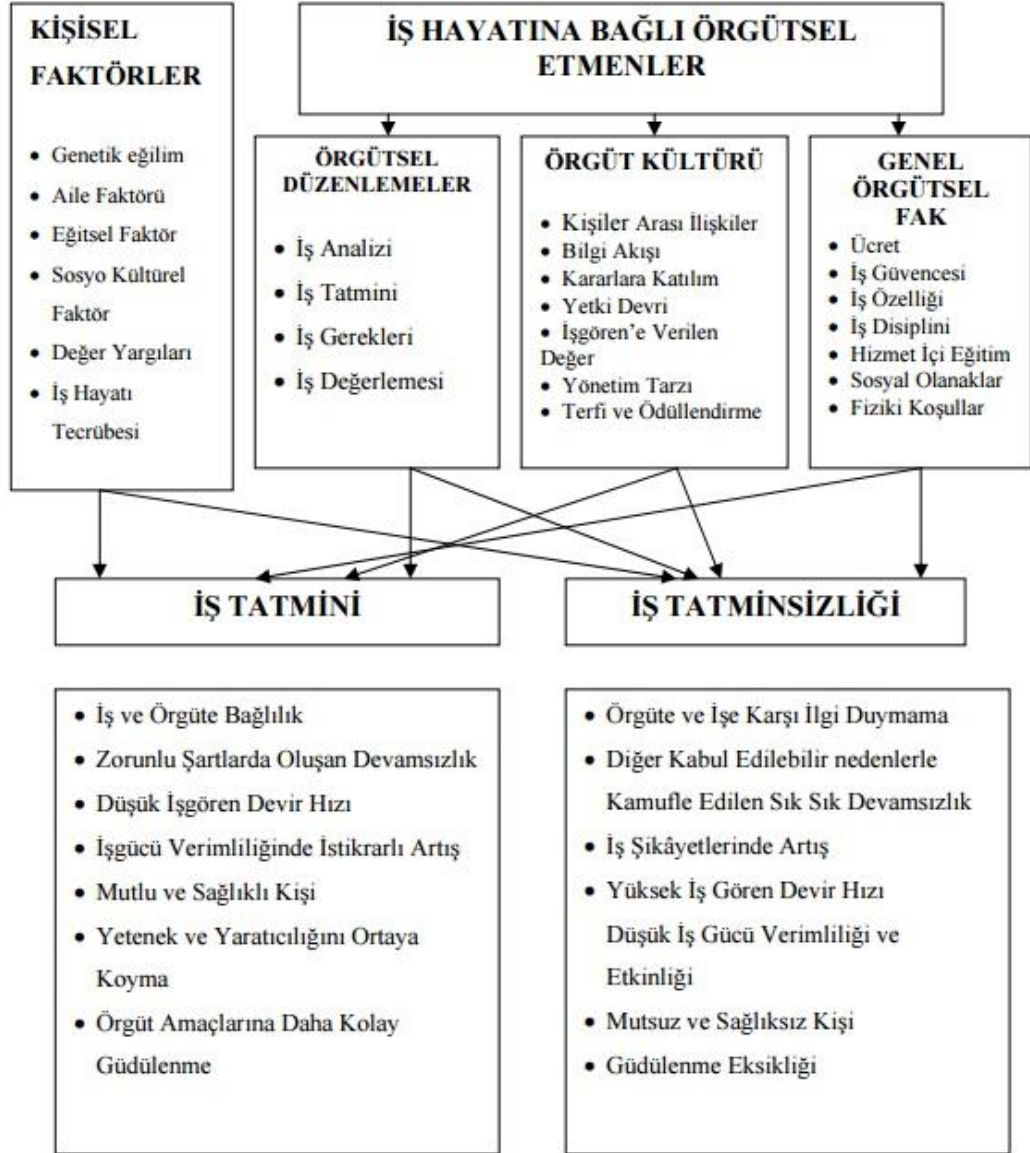
Kişinin doğuştan sahip olduğu karakteristik özelliklerin yanı sıra hayatı boyunca elde ettiği deneyimler, iş doyumunu etkileyen faktörlerin başında yer almaktadır (Akşit Işık, 2010). Buradan hareketle bireyin demografik özelliklerinin iş doyumunun oluşumunda doğrudan ya da dolaylı bir şekilde etkisini gösterdiği söylenebilir. Ayrıca bireyin hayatının devam etmesi sürecinde elde ettiği yeni deneyimlerin her birisinin iş doyumunu etkileyebilecek nitelikte ve düzeyde olduğu değerlendirilebilir.

Bireyin bir işi verimli bir şekilde başarma ihtimali, diğer ihtiyaçlarına kıyasla bir güdünün gücünün, amacı gerçekleştirme başarı ihtimalinin ve o amaç için ortaya konulan ödülün değerinin bir bileşkesine bağlıdır (Terzi, 2002).

Örgüt içerisindeki yönetim biçimi ve yöneticilerin tutumları, iş doyumunu etkileyen bir başka husustur. Başka bir deyişle yönetici, bireyin iş doyumunu yaşayıp yaşamayacağı konusunda etkili olmaktadır. Yöneticilerin davranışları ve tutumları, birey için oldukça önemli olmakla birlikte doyum ya da doyumsuzluk sonucunu doğrudan etkileyecek şekilde etkilere sahiptir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Bu da yönetim tarzının ve yöneticilerin davranışlarının iş doyumunu etkileyen faktörler kapsamında ne kadar önemli olduğunun göstergesi olarak görünmektedir. İş doyumunun örgütsel verimliliğe olan etkileri göz önüne alındığında belirtilen unsurun önemi daha net bir şekilde anlaşılacaktır.

Öğretmenlerin bağlılıklarının istenilen seviyeleri çıkartılması için dışsal ve maddi gereksinimlerle birlikte içsel ve moral gereksinimlere de ihtiyaçları bulunmaktadır (Terzi, 2005).

Kişisel ve örgütsel faktörler, iş doyumunu kavramının şekillenmesinde oldukça önemli düzeyde etkiye sahiptirler. Bu faktörlerin sahip olduğu etki düzeyinin oldukça geniş olduğunun bilinmesi gerekir. Söz konusu faktörler ve iş doyumunu arasındaki etkileşim aşağıdaki şekilde gösterildiği gibidir. Şekil 1'de iş doyumunun yanı sıra iş doyumsuzluğunun oluşumunda etkisi olan faktörlere yer verilerek suretiyle inceleme yapılmıştır.



Şekil 1. İş Doyumunu Etkileyen Kişisel ve Örgütsel Faktörler

Kaynak: Tor, S.S. (2011). *Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Şekil 1'de görüldüğü üzere iş tecrübesi, eğitim, aile gibi faktörler bireyde iş doyumunu ya da iş doyumsuzluğu meydana getirebilmektedir. Örgütsel faktörlerin sahip olduğu kapsamın daha geniş olduğu ve örgütsel düzenleme, örgüt kültürü ve genel örgütsel faktörler şeklinde sınıflandırıldığı da yine Şekil 1'de görülmektedir. İş doyumunu ya da iş doyumsuzluğu ile birlikte bireylerin karşılaştıkları sonuçlar da Şekil 1'de yer almaktadır. Böylece iş

doyumunu etkileyen faktörlerin etkilerinin hangi süreçlere kadar uzandığı açıklanmaktadır. İş doyumunu etkileyen faktörlerin sahip olduğu etki düzeyinin anlaşılması adına Şekil 1 oldukça açıklayıcı niteliktedir.

Örgüt içerisindeki adalet, güven ve destek gibi soyut algılar, iş doyumunu etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Eroğlu, 2011). Bu algılara paralel olarak rekabet, terfi, çalışma şartları, ödül ve ceza gibi süreçlerde çalışanlara karşı eşit mesafede olunması beklenmekte ve gerekmektedir. Aksi takdirde burada sıralanan unsurların her birisi bireylerde iş doyumunu etkileyen faktörler olarak ortaya çıkaracak etkileri beraberinde getirecektir.

İş tatminini etkileyen temel faktörler -bölüm içerisinde verilen bilgiler de göz önüne alınarak suretiyle- aşağıda maddeler halinde sıralandığı gibi özetlenebilir (İbicioğlu, 2011):

1. Yaş ve cinsiyet gibi demografik özellikler,
2. Yönetim tarzı,
3. Örgüt iklimi,
4. Örgüt kültürü,
5. İyimser ve kötümser psikoloji (bakış açısı),
6. Eğitim düzeyi,
7. Çalışanlara ilişkin ekonomik ve sosyal politikalar,
8. Bireyin sahip olduğu değerler ve
9. Örgütsel adalet/örgütsel destek/örgütsel güven gibi olguların var olup olmadığı şeklindedir.

Görüldüğü üzere iş doyumunu etkileyen unsurlar, iş doyumunu üzerinde çoğunlukla doğrudan etkisini göstermesine karşın dolaylı olarak etkisini gösteren faktörlerin varlığı da söz konusudur. İş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumunun önem düzeyini işaret edecek nitelikte görünmektedir.

Sonuçta iş doyumunu etkileyen faktörlerin iş doyumunu ya da iş doyumunu etkileyen faktörlerin iş doyumunu beraberinde getirdiği, verilen bilgiler aracılığıyla anlaşılabilir. Yapılan inceleme ile birlikte yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve bireysel değerler gibi bireysel faktörlerin yanında yönetim tarzı, örgüt kültürü, işin niteliği ve örgütsel ortam gibi örgütsel faktörlerin iş doyumunu etkilediği görülmüştür (Özaydın ve Özdemir, 2014). Tüm bu faktörler eşliğinde iş doyumunu etkileyen faktörlerin etki düzeyinin çok geniş olduğu sonucuna varılmıştır.

2.1.4. İş Doyumunun Ölçümü

İş doyumunun ölçümüne ilişkin olarak değinilmesi gerekenlerin başında iş doyum kavramına yönelik farklı yaklaşımların ve teorilerin varlığının iş doyum ölçümüne yansıtıldığıdır. İş doyum iki uçlu bir kavramdır (Ertürk ve Keçecioglu, 2012) ve bu nedenle iş doyumunun ölçümü konusunda üzerinde anlaşılacak evrensel bir yöntem ya da ölçekten söz edilmesi pek olası değildir.

Özsoy ve diğerleri (2014), iş doyumunun ölçümünü şu şekilde açıklamaktadır: "İş tatmininin ölçümü temelde iki yolla yürütülebilmektedir. Bunlardan ilki mülakattır. Diğer ve en yaygın kullanılan yöntem ise ölçekler vasıtası ile iş tatmini ölçümüdür. Ölçeklerin değerlendirilmesinde iki ana yöntem kullanılmaktadır. Bunlardan ilki boyutlar bazında iş tatmininin ölçümü diğeri ise tek bir ifade vasıtası ile iş tatmininin ölçümüdür. Hangi yöntem seçilirse seçilsin, iş tatmininin tanımlanmasının zor olmasından ötürü iş tatmininin ölçümü kolay değildir" (Özsoy ve diğerleri, 2014). Görüldüğü üzere iş doyum kavramının sahip olduğu değişken yapının -bireyden bireye değişen- iş doyum ölçümünü zorlaştıracak şekilde etkileri söz konusudur.

Minnesota İş Doyum ölçeği, iş doyumunun ölçümünde en çok kullanılan ölçek olarak görünmektedir. Belirtilen ölçeğin iş doyumunu kapsamlı bir şekilde ele almasının yanında çok boyutlu bir şekilde ele aldığı ifade edilmektedir (Ünsal ve Türetgen, 2005). Alt boyutlar aracılığı ile iş doyumuna ilişkin doğru verilere ulaşılması ve kapsamlı bir inceleme yapılması amaçlanmaktadır. Bunun yanında kritik olaylar yaklaşımı ve iş tanımlayıcı endeks yönteminin de iş doyum ölçekleri kapsamında yer aldıkları bilinmektedir.

Kısaca özetlemek gerekirse, iş doyumunun ölçümü hiç de kolay değildir. Çünkü iş doyumunun varlığı ya da iş doyum düzeyi gibi hususlar kişiden kişiye değişkenlik göstermektedir. Bu nedenle mülakat ve ölçek yöntemleri aracılığıyla iş doyumunun ölçüldüğü verilen bilgiler aracılığıyla anlaşılmaktadır. Belirtilen yöntemler arasında mülakatın iş doyum ölçümü için çok kullanışlı olmadığı ve ölçekler aracılığıyla iş doyumunun ölçüldüğü,

yine bu kısımda yapılan inceleme sonrasında ulaşılan sonuçlar arasında yer almaktadır.

2.1.5. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunun sonuçları değerlendirilirken bu kısımda yer verilecek olan sonuçların iş doyumsuzluğunun olması halinde tam terslerinin ortaya çıkacağı bilinci ile inceleme yapılmalıdır. İş doyumunun sonuçlarının başında örgüte karşı bağlılık duyulması gelmektedir. Yapılan birçok araştırmada iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında doğru yönlü bir etkileşim olduğu sonucu elde edilmiştir (Yenihan, 2014). Bu nedenle iş doyumunu yaşayan bireyin aynı zamanda örgüte karşı bağlılık hissi duyması beklenmektedir.

Verimlilik, iş doyumunun önemli sonuçlarından bir diğeridir. Bireyin iş doyumunun yüksek olması ile birlikte performansı da artacak ve örgüte yaptığı katkı düzeyinde yükselmeler görülecektir. Dolayısıyla öncelikle bireysel verimlilik, sonrasında ise örgütsel verimlilikte artış gözlenecektir. Verimlilik, günümüz işletmeleri için çok önemli bir yapıda olduğu için iş doyumunun bu sonucu oldukça önemlidir. Verimliliğe olan olumlu etkisinden hareketle iş doyumunun varlığının bir örgütün iyi bir şekilde yönetildiğinin göstergeleri arasında yer aldığı yorumu yapılabilir (Çetin ve diğerleri, 2013).

Yaşamdan alınan doyum ile olan ilişkisi, iş doyumunun sonuçları arasında yer almaktadır. İş yaşamı bireyin yaşamının önemli bir parçası olduğu için iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin varlığı son derece önemlidir (Aşan ve Erenler, 2008). Söz konusu etkileşim, iş doyumunun varlığının sonucunda bireyin yaşamdan aldığı doyumun artması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Başka bir deyişle iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında doğru orantılı bir ilişki söz konusudur.

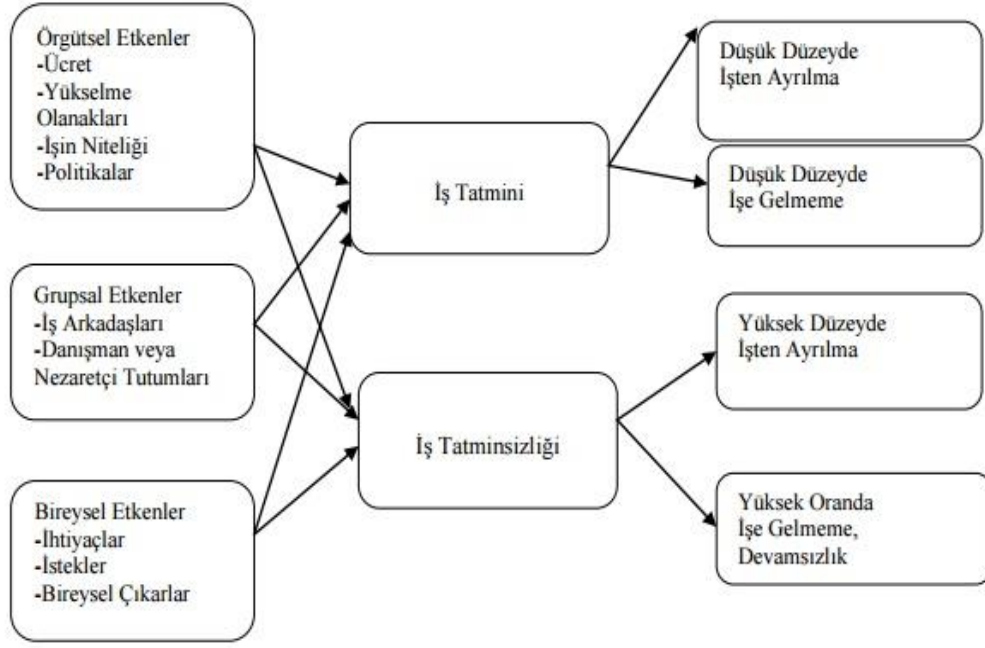
İş doyumunun sonuçları arasından öne çıkanları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Akşit Aşık, 2010):

1. Çalışanların morallerinin yüksek olması,
2. Örgüt içinde iş yapmaya istekli bireylerin sayısının artması,
3. İşe devamsızlıkların azalması,
4. İşgören devir hızının düşmesi,

5. Örgüt için gönüllü davranışlar sergilenmesi,
6. Örgüt içindeki bireylerin birbirlerine uyum sağlaması,
7. Örgütün yer aldığı süreçlerdeki aksamaların önüne geçilmesi,
8. Örgütsel düzeyde etkililiğin olması ve
9. Örgütün sürekliliğinin sağlanması şeklindedir.

Yukarıda sıralanan maddeler, aynı zamanda iş doyumunun örgüt için sunduğu faydalar kapsamında yer almaktadır. Bu noktada iş doyumsuzluğunun varlığı ile tam tersi sonuçların ortaya çıkacağı, yani örgüt için olumsuz süreçlerin var olacağı göz ardı edilmemelidir. Yukarıda sıralanan sonuçlar arasında özellikle örgütün sürekliliğinin sağlanması dikkat çekicidir. Günümüzdeki örgütler açısından en önemli hedefler arasında yer alan süreklilik üzerinde olan etkisi, iş doyumunun sonuçlarının kapsamını ve önemi işaret etmektedir.

İş doyumunun oluşumunu etkileyen faktörler ve bunun sonucunda örgütsel süreçlerle ilgili sonuçlar açısından değerlendirme yapılacak olduğunda iş doyumunun ve iş doyumsuzluğunun beraberinde getireceği sonuçlar aşağıda Şekil 2’de gösterildiği gibidir.



Şekil 2. İş Doymu veya İş Doymusuzluğuna Neden Olan Faktörler ve Sonuçları

Kaynak: Yılmaz, Ç. (2012). *Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Tokat İli Özel ve Kamu Bankalarında Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Şekil 2’de görüldüğü üzere bireysel, grupsal ve örgütsel etkenlerin beraberinde getirdiği sonuçlar, örgütler için oldukça önemli olan işe devamsızlık, işten ayrılma, işe gelme gibi davranışları içermektedir. Ayrıca iş doymusuzluğu halinde işten ayrılma ve işe gelme gibi davranışların yüksek düzeyde olduğu da yine Şekil 2’deki veriler aracılığıyla anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak iş doymu ile birlikte ortaya çıkan sonuçlar örgüt içerisinde uyum ve verimliliğe olumlu yönde yansıyacaktır. İş doymunun varlığı ile birlikte birey ve örgüt arasındaki uyumun sağlanması, aynı zamanda birey ve örgüt arasında amaç birliğinin oluşumunu beraberinde getirecektir (Sevimli ve İşcan, 2005). Dolayısıyla iş doymunun sonuçlarının bireysel ve örgütsel faydaları barındırdığının yinelenmesinde fayda vardır.

2.1.6. İş Doyumunun Etkileri

Çalışmanın bu kısmında iş doyumunun etkileri özelinde araştırma yapılacaktır. İş doyumunun etkileri hem bireysel hem de örgütsel boyutu olan bir konu olduğu için bu kısımda yapılacak olan inceleme, farklı başlıklar altında yapılacaktır. Buna göre öncelikli iş doyumunun bireysel etkilerinin ardından iş doyumunun örgütsel etkilerinin incelenmesi uygun görülmüştür.

2.1.6.1. Bireysel Etkiler

İş doyumunun bireysel etkileri, bireye olumlu şekilde yansıyacak etkileri barındırmaktadır. Buna göre iş doyumunun varlığı ile birlikte çalışanların özgüvenleri yükselecek, moralleri artacak, performans ve verimlilik düzeylerinde artışlar gözlenecektir. Ayrıca bu gibi olumlu hususları artıran etkilere karşın stres, endişe, şikayet ve gerginlik gibi olumsuz konularda azaltıcı etkiler kendisini gösterecektir (Akşit Aşık, 2010). Belirtilen etkiler, iş doyumunun bireysel etkilerinin ne şekilde kendisini gösterdiğine dair fikir verecek niteliktedir.

Daha önceki kısımlarda iş doyumunu tanımlanırken bireyden bireye değişkenlik gösterdiği ve bu nedenle ölçümünün zor olduğuna değinilmişti. Bu duruma paralel olarak iş doyumunun bireysel etkilerinin de evrensel geçerliliği olmadığı ve bireyden bireye farklılık gösterdiğinin bilinmesi gerekmektedir. İş doyumunun bireysel etkileri arasından sağlığa ve özel hayata olumlu şekilde yansımaları ön plana çıkmaktadır (Tor, 2011). İş doyum düzeyinin yükselmesi ile birlikte bireyin işinden aldığı haz özel hayatına da yansıyacaktır. Ayrıca yaşam doyumunu artıran bir birey kendisine ve yaşantısına daha yüksek düzeyde dikkat edeceği için bu durum bireylerin sağlıklarına olumlu şekilde yansıyacaktır.

Nasıl ki bir birey üzerinde iş doyumunun varlığı ile birlikte olumlu yönde bireysel etkiler söz konusu oluyorsa, bireylerde iş doyumunun olmamasının etkileri de olumsuz yönde kendisini göstermektedir. Buna göre bireylerin iş doyumunun olmaması, stres ve grup uyumu sorunlarına neden olmaktadır (Çetin ve diğerleri, 2013). Bireyin iş hayatının yanında özel

hayatını da doğrudan etkileyecek olan bu iki unsur, iş doyumunun bireysel etkilerinin ne denli etkili olabileceğini göstermektedir. İş doyumsuzluğunun beraberinde getirdiği bireysel etkiler, iş doyumunun getirdiği etkiler kadar önemli bir yere sahiptir. Böylece iş doyumunun varlığı ve yokluğu halinde bireysel düzeyde/boyutta neler olacağına ilişkin daha sağlıklı bir şekilde değerlendirme yapılması mümkün olacaktır.

Değerlendirme yapılacak olduğunda, iş doyumunun beraberinde getirdiği bireysel etkiler, bireye birden fazla şekilde olumlu yansımaktadır. İş doyumunun bireysel etkileri kapsamında verilen bilgiler, aynı zamanda iş doyumsuzluğu ile birlikte oluşabilecek olan kötü etkilere ilişkin bilgi vermektedir. İş doyumunu ile ilgili birçok kez ifade edilen bireyden bireye değişme niteliğinin bireysel etkiler kapsamında oldukça önemli olduğu, bu kısımdaki araştırmanın sonrasında anlaşılmıştır.

2.1.6.2. Örgütsel Etkiler

İş doyumunun örgütsel etkileri, daha çok bireyin örgütteki geleceğine ilişkin kararlarını içerecek şekilde ortaya çıkmakla birlikte sadece bu etkilerle sınırlandırılmaktan uzaktır. İş doyumunun örgütsel etkilerinin başında işe devam oranı ve işgören devir oranı gibi süreçlere olan etkiler gelmektedir. Çünkü bireylerin iş doyumunun varlığı bu süreçlerle karşılaşma olasılığını azaltmaktadır. Bu noktada örgütün kapasitesinin büyümesinin iş doyumunun azalmasına neden olduğu ifade edilmektedir. Örgütün büyümesi ile birlikte yönetim kadrosunun dikkatini çekmenin zorlaşması, bu sonucun ortaya çıkmasının altında yatan temel etken olarak görünmektedir (Eğinli, 2009).

Örgütün amaçlarına ulaşmanın nispeten kolay hale gelmesi, iş doyumunun örgütsel etkilerinden bir diğeridir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005). Yaptığı işten yüksek düzeyde doyum alan bir bireyin örgütün amaçlarına daha yüksek düzeyde katkıda bulunması söz konusu olacağı için örgütsel amaçlara ulaşmak daha kolay bir hale gelecektir. Örgütsel amaçlara yönelik olan etkiler, iş doyumunun başka etkilerini de beraberinde getirebilecek niteliktedir. Motivasyonu yüksek işgörenler, yüksek düzeyde verimlilik ve

etkililik gibi hususlar bu kapsamda verilebilecek örneklerin başında gelmektedir.

İş doyumunun varlığı ile birlikte ortaya çıkacak olan örgütsel etkiler, aşağıda sıralandığı gibidir (İbicioğlu, 2011):

1. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık etkileşimine ilişkin sonuçlar çıkması,
2. Müşteri memnuniyetinin sağlanması,
3. Örgütün yüksek düzeyde motive olan bireylerden oluşması,
4. Örgütsel düzeyde performansın artması,
5. Verimlilik ve etkililik gibi konularda olumlu göstergelerin ortaya çıkması,
6. İş güvenliği ve işçi sağlığına ilişkin olumsuz etkilerin örgütten bertaraf edilmesi,
7. Örgütün iç ve dış çevresine yabancılaşmasının önüne geçilmesi şeklindedir.

Yukarıda sıralanan örgütsel etkilerden de anlaşılacağı üzere iş doyumunun varlığı, örgütün faydasına olacak şekilde birçok faydayı bünyesinde bulundurmaktadır. Maddeler halinde sıralanan etkilerin bazıları bireysel etkiler aracılığıyla ortaya çıkmakta iken bazılarının varlığının doğrudan gözlenen bir yapıda olduğu anlaşılmıştır.

Genel bir değerlendirme yapılacak olduğunda iş doyumunun birden fazla boyunun olduğunu ortaya koymuştur. Nitekim bu duruma paralel olarak iş doyumunun bireysel ve örgütsel etkileri şeklinde inceleme yapılmıştır. İş doyumunu daha çok bireyin reaksiyonlarından meydana gelmektedir (Aşan ve Erenler, 2008). Bu nedendir ki iş doyumunun bireysel etkilerinin daha çok karşılaşılan bir yapıda olduğu söylenebilir. Ayrıca iş doyumunun örgütsel etkilerinin bazıları da bireysel etkilere paralel olarak ortaya çıkmaktadır.

2.1.7. İş Doyumunun Önemi

Çalışmanın bu kısmına kadar iş doyumuna ilişkin verilen bilgiler, doğrudan ya da dolaylı olarak iş doyumunun önemi kapsamında yer almaktadır. Bu nedenle bu kısımda iş doyumunun önemi incelenirken

yüzeysel bir şekilde inceleme yapılacak olup daha çok ön plana çıkan unsurlara dair bilgi verilecektir.

Diğer örgütsel davranışlarla olan ilişkisi, iş doyumunu önemli yapan unsurların başında gelmektedir. Özellikle motivasyon ve örgütsel bağlılık ile olan ilişkisi, iş doyumunu literatüründe önemli bir yere sahiptir. Ayrıca günümüzün yönetim anlayışı olan insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile olan etkileşimi de iş doyumunu önemli hale getirmektedir. Bu duruma -iş doyumunu ile olan etkileşime- paralel olarak örgütlerde insan kaynakları departmanlarının da önemi artmaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014).

Küresel dünyada rekabet düzeyi oldukça yüksektir. Bu nedenle işletmelerin rekabet edebilmeleri için maksimum verimlilikle faaliyetlerine devam ediyor olmaları gerekmektedir. İş doyumunun varlığının çalışanları aynı zamanda daha verimli hale getireceği, böylece örgütün verimlilik oranlarının yükselmesi beklenmektedir. Başka bir deyişle iş doyumunun artmasının verimliliği de artıracak şekilde etkiler ortaya koyacaktır (Tor, 2011). Tüm bunlar, iş doyumunu önemli kılan unsurlar arasında yer almaktadır.

Bir çalışanın işinden mutlu olması ve doyum alması, o çalışanın üretken olmasına anlamına gelmektedir (Robbins ve Judge, 2015). Dolayısıyla işinden doyum alan bir çalışan, rekabet ortamında örgüte önemli katkılar sağlayacaktır. Ayrıca içinde bulunulan dönemde nitelikli insan kaynağına olan gereksinimin her geçen gün arttığı düşünüldüğünde, iş doyumunun bu etkisinin ne denli önemli olduğu da anlaşılabilir olacaktır.

“İş doyumunu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşları ve ürün meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelmektedir” (Keser, 2005). Buradaki ifadelerden de anlaşılacağı üzere iş doyumunu maddi ve manevi boyutu olan bir kavramdır. İş doyumunu ile ilgili daha çok manevi unsurlar ön plana çıkıyor olsa da maddi değerlerin de kavram içeriğinde yeri olduğu anlaşılmaktadır. Tüm bu ifadeler, aynı zamanda iş doyumunun önemi kapsamında değerlendirilmelidir. Çünkü hem maddi hem de manevi yönü olması, iş doyumunu kavramını birçok kavramdan ayırmaktadır.

Dinamik bir yapıyı arz etmesi, iş doyumunun önemine ilişkin değinilmesi gereken bir başka husustur. Bir bireyin iş doyumunu elde etmesinin

hemen sonrasında işten aldığı doyumunu gözden uzak tutması söz konusu değildir. İş doyumunu hızlı bir şekilde elde edilebildiği gibi ani bir şekilde iş doyumsuzluğu halini de alabilir (Akşit Aşık, 2010). İş doyumunun çabuk değişebilecek olan yapısı ve hızlı bir şekilde doyumsuzluğa dönüşebiliyor olması, iş doyumunun önemini artıran bir unsur olarak ele alınmalıdır.

Verilen bilgilerden de anlaşılacağı üzere iş doyumunu, çok sayıda faktörün etkisi ile birlikte önemli olarak görülen bir yapıya sahiptir. Bu noktada iş doyumunun bireysel-örgütsel, maddi-manevi ve daha birçok boyutuyla önem ifade ettiğinin bilinmesi gerekmektedir. Çalışmanın bu kısmında değinilen hususları her birisi, iş doyumunun önemini oluşmasında farklı oranda etki sahibidir. Ayrıca iş doyumunun değişken yapısının iş doyumunu daha önemli hale getirdiği de bu kısımda yapılan incelemenin bir sonucu olarak görünmektedir.

2.2. Öğretmenlerde İş Doyumu

Örgütsel yaşamın en önemli parçalarından birisi olan iş doyumunu, öğretmenler açısından oldukça önemlidir. Çünkü öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyum, bir ülke için en önemli kurum niteliği taşıyan eğitim örgütlerindeki genç nesil üzerinde etkisini doğrudan gösterecektir. Başka bir deyişle öğretmenlerin iş doyumları, bir ülkenin geleceğini etkileyecek kadar önemli bir konu olması sebebiyle diğer mesleklerdeki iş doyumundan daha fazla ön plana çıkmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin stres düzeyinin diğer meslek gruplarına göre fazla olması, iş doyumunu kapsamında önemli bir yere sahiptir (Kumaş ve Deniz, 2010).

Çalışmanın bu kısmında öğretmenlerde iş doyumunu araştırılırken öncelikle öğretmenlerin iş doyumunu hangi faktörlerin etkilediğine ilişkin araştırma yapılacaktır. Ardından öğretmenlerin iş doyumunun içerdiği etkiler özelinde bilgi verilmesi planlanmaktadır. Bu kısımda son olarak öğretmenlerde iş doyumunun önemi konusu değerlendirilecektir. Yapılacak olan inceleme ile birlikte öğretmenlerde iş doyumuna dair fikir sahibi olunacağı düşünülmektedir.

2.2.1. Öğretmenlerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu, çevresel faktörlerden doğrudan etkilenen bir yapıdadır (Taşdan ve Tiryaki, 2008). Öğretmenler açısından çevresel faktörler, okullar ile ilgili unsurları kapsamaktadır. Ayrıca okullardaki bireylerin nitelikleri ve davranışları da öğretmenlerin iş doyumunu kapsamında etki sahibi olup çevresel faktörler kapsamında değerlendirilmektedir.

Stres, içinde bulunulan dönemde hem iş hayatı hem de sosyal hayattaki yeri giderek artan bir hale gelmiştir. İş ortamında stres, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin başında yer almaktadır (Günbayı ve Tokel, 2012). Bireysel ve örgütsel düzeyde gözlenebilen stres, öğretmenlerin performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Performansında düşüş yaşayan öğretmenin ise iş doyumunu düzeyi de aynı oranda azalacaktır. Böylece okullardaki eğitim kalitesi, stres-iş doyumunu arasındaki etkileşime paralel olarak belirli oranda düşüş yaşayacaktır. İfade edilen hususlar, iş stresinin öğretmenlerin iş doyumunu birden fazla boyutta etkilediğini ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörler, aşağıda sıralandığı gibidir (Şen, 2011):

1. Öğretmenin sahip olduğu kişilik yapısı,
2. Öğretmene ait demografik özellikler,
3. Mesleki beceri ve yeteneklerin düzeyi,
4. Mesleki başarıyı değerlendirmede hangi kriterlerden ne düzeyde faydalanıldığı,
5. Mesleki başarı düzeyi,
6. Üstler tarafından takdir edilme,
7. Ödül yönetimi uygulamaları,
8. Ücretle ilgili yeterlilikler,
9. Lider konumundaki bireylerin davranışları ve
10. Okulun sahip olduğu olanaklar şeklindedir.

Yukarıda sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörler örgütsel içerikli koşullara bağlı olabildiği gibi kişilerarası ilişkilere de bağlı olabilir. Özellikle okul yöneticilerinin sahip

oldukları nitelikler ve sergiledikleri davranışlar, öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde oldukça önemli etkiye sahip görünmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin okul yöneticileri ile olan ilişkilerinin düzeyi, iş doyum düzeyinin ortaya çıkmasında doğrudan etkili olacaktır.

Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörler kapsamında değinilmesi gereken hususlardan bir tanesi de öğretmenlerin çalışma arkadaşları ile olan ilişkileridir. İş arkadaşları ile olan ilişkiler, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen durumsal faktörler arasında yer almaktadır (Şahin ve Dursun, 2009). Burada açıklanmak istenen, iş arkadaşları ile olan ilişkilerin değişkenlik gösterebildiğidir. Okullarda yer alan tarafların her birisi olan ilişkilerin öğretmenlerin iş doyumunu etkilediği göz önüne alındığında diğer öğretmenler başta olmak üzere iş arkadaşları ile olan ilişkilerin iş doyumundaki etkisinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Özetle, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen birçok faktörün varlığı tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin iş doyumunu bedensel, zihinsel, bireysel, fiziksel, davranışsal ve durumsal faktörlerin etkisi altındadır (Çetin ve Özcan, 2004). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin toplumsal etkileri barındırması, bu kısımda ifade edilen faktörleri önemli kılmaktadır. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin etkilerinin neler olduğu ise çalışmanın bir sonraki kısmında açıklanacaktır.

2.2.2. Öğretmenlerin İş Doyumunun Etkileri

Bir ülkenin eğitim konusundaki göstergeleri, o ülke ile ilgili önemli ölçüde fikir verecek düzeydedir ve bu nedenle oldukça önemlidir. Eğitimin niteliği ve kalitesi ise öğretmenlerin niteliği ile doğru orantılı bir ilişki içerisindedir. Öğretmenlerin nitelikleri, performansları ve olanakları gibi faktörlere göre şekillenen iş doyumunu olgusu, beraberinde birçok etkiyi getirmektedir. Eğitimin kalitesi ve verimliliğine olan etkiler, öğretmenlerde iş doyumunun etkileri arasında başı çekmektedir. Buna göre iş doyumunun yükselmesi ile birlikte eğitimin kalitesi ve verimliliği de artmış olacaktır (Tunacan ve Çetin, 2009). Başarı ihtiyacını geliştirici eğitim programları

tasarlanırken, örgüt açısından sosyal ilişkilere zarar verebilecek etkiler en az seviyeye indirilmelidir (Terzi, 2002).

Eğitim sektörünün kalite ve verimliliği üzerine olan etkiler, esasında öğretmenlerde iş doyumunun ne denli geniş etkilere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin iş doyumunun etkileri, kısa vadede bireysel düzeyde etkisini göstermektedir. Bu noktada iş doyumunu, öğretmenin beklentilerinin karşılık bulup bulmayacağını belirlemektedir. Böylece öğretmenlik mesleğinde elde edilecek olan başarı da iş doyumunun etkisinde ortaya çıkan bir sonuç olarak gelişecektir (Şahin, 2013).

Bir öğretmen, mesleki açıdan ne kadar yeterli olursa olsun mesleki başarı elde edilmesi için bu yeterlilikler tek başına sonuç vermeyecektir. Bu noktada iş doyumunu, yetenek ve becerilerin ardından sürece dahil olmakta, mesleki başarı elde edilmesinde etkisini göstermektedir. Ayrıca öğretmenlerin başarı elde etmesinde moral ve motivasyonun etkileri söz konusudur. Moral ve motivasyonu yüksek olan öğretmenler, meslekleri ile ilgili beklentilerini daha yüksek oranda gerçekleştirmektedir. İfade edilen sonuçlar, iş doyumunun varlığının bir sonucu olarak görünmektedir (Kumaş ve Deniz, 2010).

Öğretmenlerde iş doyumunun etkileri arasında iş yoğunluğu ve buna dayalı olarak ortaya çıkan iş sorumluluğu yer almaktadır. Öğretmenlerde iş doyumunun yoğunluk ve sorumluluk gibi süreçlerde etkisini göstermesinde; iş güvencesi, amaç ve görevler arasındaki uygunluk, iş-aile hayatı dengesi ve öğretmenlerin işlerine olan yaklaşımları gibi unsurların rolleri bulunmaktadır (Günbayı ve Tokel, 2012). Bu kısımda verilen bilgiler, iş doyumunun öğretmenler açısından sahip olduğu etkilerin ortaya çıkması süreci içerisinde, işin niteliği ve çalışma koşullarının da sürece dahil olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak öğretmenlerde iş doyumunun etkileri konusu, bireysel ve örgütsel düzeyde etkisini gösterebildiği gibi en genel açıdan eğitim kalitesini etkilemektedir. Bunun yanında öğretmenlerin yaptıkları işten sağladıkları doyum, yaşam alanlarını da etkilemektedir (Taşdan ve Tiryaki, 2008). Yani öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin etkileri, sadece iş hayatını içermemekte, sosyal yaşam içerisinde de kendisini göstermektedir. Bu da öğretmenler için iş doyumunun etkilerinin kapsamının anlaşılması adına önemli bir göstergedir.

2.2.3. Öğretmenlerin İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu örgütsel davranışlar arasında başlı başına önemli bir konu olmakla birlikte öğretmenlik mesleği kapsamında daha fazla öneme sahiptir. Bunun nedeninin eğitim örgütlerinin bulunduğu konum olduğunun yinelenmesinde fayda vardır. Çalışmanın bu kısmında yapılacak olan incelemede ise öğretmenlerin iş doyumunun önemini oluşturan konulara ilişkin bilgilere yer verilecektir.

Gamsız, Yazıcı ve Altun öğretmenlerde iş doyumunun önemini şu şekilde açıklamışlardır: "İş doyumunu tüm meslek grupları açısından önemlidir. Ancak insanlarla ilgili mesleklerde çalışanlar için bu kavram daha da önemli hale gelmektedir. Öğretmenlik de insanlarla doğrudan ilgili bir meslektir ve nitelikleri açısından diğer mesleklerden farklılaşmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin özellikleri iş doyumunu üzerinde farklı düzeylerde etkili olabilmektedir. Eğitimin niteliği ve kalitesi öğretmenlerin iş doyumuna bağlı olarak değişmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlayıp sağlamadıkları önemlidir" (Gamsız, Yazıcı ve Altun, 2013).

Öğretmenlerde iş doyumunu önemli kılan faktörlerden bir tanesi de içsel ve dışsal faktörlerin bir arada etkisini göstermesidir. Bu noktada iş doyumunu etkileyen içsel ve dışsal faktörler arasındaki etkileşime karşın durumsal koşulların süreçten bağımsız değerlendirilmesi mümkün değildir (Şahin ve Dursun, 2009). Belirtildiği şekilde bütüncül bir yaklaşıma göre ele alınması, öğretmenlerde iş doyumunu önemli kılan hususlar arasında yer almaktadır. Ayrıca iş doyumunu düzeyinin artırılması adına ne gibi adımların atılabileceğini belirlemek için bu kapsamda elde edilen veriler yardımcı olacağı için önemli bir yere sahiptir.

İş doyum düzeyi, öğretmenler açısından ele alınacak olduğunda beklentiler ve sonuçlar öne çıkmaktadır. Buna göre meslekte çalıştığı sürede bir günün yarısını okulda harcayan öğretmenler, yaptıkları işi severek, doyum olarak yapmak ister (Şen, 2011). Bu beklentilerin karşılık bulma düzeyine göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri de belirlenmiş olacaktır. Öğretmenlerin mesleki doyumlarının sahip olduğu zincirleme etkiler göz

önüne alındığında, öğretmenlerde iş doyumunun önemi de anlaşılmış olacaktır.

Verilen bilgilerden anlaşıldığı üzere, öğretmenlerde iş doyumunu önemli kılan birçok faktörden söz edilmektedir. Belirtilen önemi ortaya çıkaran unsurların kısa ve uzun vadede kendisini gösterdiği görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerde iş doyumunu; yöneticilerin davranışları, okulun kurum kültürü, eğitim-öğretim olanakları, kişisel gelişim imkanları, takdir edilme düzeyi, çevrenin eğitime ilgisi, kişilerarası ilişkiler gibi faktörlerle etkili olduğu için önemlidir (Çetin ve Özcan, 2004). Tüm bu faktörler eşliğinde öğretmenlerde iş doyumunu etkileyen faktörlerin birbirinden farklı içerikte konular olması, konunun önemini ortaya koyan farklı göstergeler arasında değerlendirilebilecektir.

2.3. İş Doyumu ile İlişkili Örgütsel Davranışlar

İş doyumunu, örgütsel davranışlar arasında önem düzeyi yüksek olanlardan bir tanesidir. Çünkü iş doyumunu yüksek olan bir birey, yürütmekte olduğu işe dair pozitif yönlü tutum ve davranışlara sahip olacaktır (Gamsız, Yazıcı ve Hayat, 2013). İş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmaların sayısının giderek artmasında kavramın bu niteliği başta olmak üzere sahip olduğu olumlu etkiler belirleyici roller üstlenmektedir. İş doyumunu kavramının sağlıklı bir şekilde anlaşılması adına iş doyumunu ile ilgili diğer örgütsel davranışların açıklanması gerekmektedir.

Bu kısımda iş doyumunu ile örgütsel davranışlar kapsamında ilk olarak örgütsel bağlılık kavramı açıklanacak ve iş doyumunu-örgütsel bağlılık etkileşiminin düzeyi belirlenecektir. Ardından örgütsel vatandaşlık davranışı, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti konuları için de aynı işlemlerin yapılması ile birlikte bu kısmın sona ermesi planlanmaktadır. Yapılacak olan inceleme sonunda iş doyumunu ile ilgili örgütsel davranışların anlaşılması hedeflenmektedir.

2.3.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık konusu, örgütsel davranışlar literatüründe oldukça önemli bir yere sahiptir. Örgütsel bağlılık en yalın haliyle şu şekilde tanımlanmaktadır: “Örgütsel bağlılık, bireyin belirli bir örgüt ile girdiği bağlılığın ve kimlik birliğinin birleşik gücüdür” (Yeniçeri ve Yücel, 2009). Bu tanımdan anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılıktan söz edilmesi ile birlikte örgüt içinde çalışan kişilerin çalıştıkları ortamda bir kimlik edinimlerinden bahsedilmektedir.

İşe karşı tutumlar arasında yer alan örgütsel bağlılık, özellikle günümüz rekabet dünyasında büyük öneme sahiptir. Bunun nedeni örgütsel bağlılığın varlığı halinde çalışanların yaklaşımıdır. “Örgütsel bağlılıkta, bir çalışan kendini belirli bir örgütle ve onun amaçlarıyla özdeşleştirir ve onun üyesi olarak kalmak ister” (Robbins ve Judge, 2015). İfade edilen bu hususun örgütsel bağlılığı önemli bir konuma taşıması son derece olağandır.

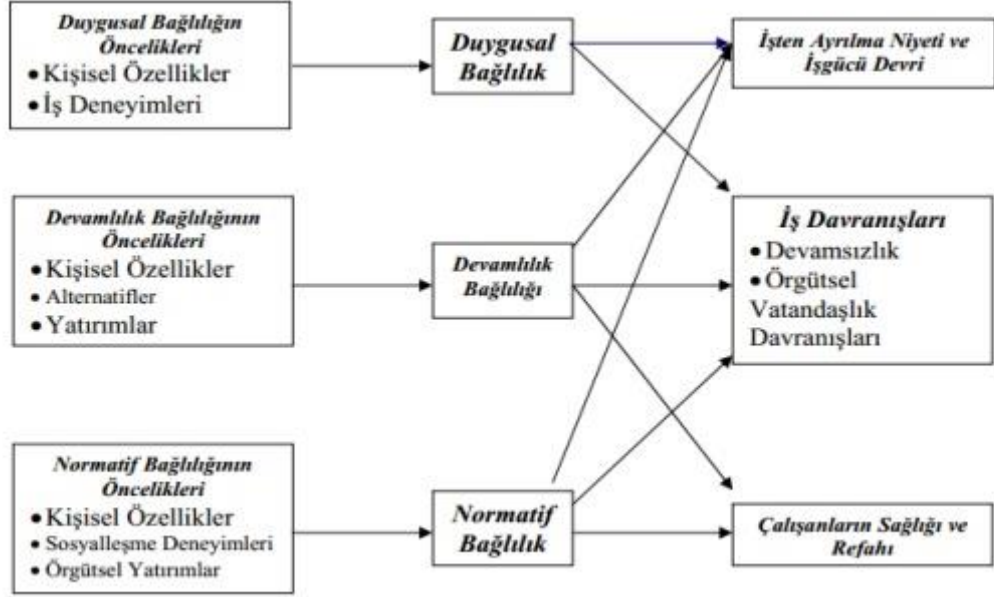
Örgütsel bağlılıkla ilgili pek çok sınıflandırma yapılmıştır ve bu sınıflandırmalarda birçok örgütsel bağlılık boyutu ortaya atılmıştır. Allen ve Meyer'in ortaya attığı boyutlar, bu kapsamda en çok kabul görenleri olup duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklindedir. Bu boyutlardan duygusal bağlılık, işgörenlerin bünyesinde yer aldığı örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi ve bu yönde çaba ortaya koymasını içermektedir (Lin ve Wang, 2012). Yani örgütsel bağlılığın duygusal boyutunda bireyin yapılacak olan işlere karşı istek duyması söz konusudur denilebilir.

Devam bağlılığının odak noktası ise örgüt içerisinde yer alan bir işgörenin işten ayrılma kararı alması ile birlikte ne gibi süreçlerle karşı karşıya kalacağına dair yaptığı değerlendirmelerdir (Mohammed ve Eleswed, 2013). Buna göre devam bağlılığında, işgörenler buldukları örgütte çalışmaya devam etme kararı vermelerinin daha doğru olduğu sonucuna varacaklardır.

Bir diğer örgütsel bağlılık boyutu olan normatif bağlılıkta ise işgörenlerin motivasyonları ve sosyal uyum düzeyi arasındaki etkileşim özelinde araştırma yapılmaktadır (Dixit ve Bhati, 2012). Başka bir deyişle

normatif bağlılık kapsamında çalışan konumundaki bireylerin örgütte kalma isteklerine dair ahlaki açıdan yaklaşım söz konusudur.

Üç boyutunu da içerecek şekilde örgütsel bağlılık, aşağıdaki şekilde gösterildiği gibidir.



Şekil 3. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları

Kaynak: Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt: 4, Sayı: 2, s.172.

Şekil 3'te yer alan boyutlardan da anlaşılacağı üzere Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık modeli, örgütsel bağlılığın çalışanların işe devam oranı, işten ayrılma niyeti gibi davranışlarını etkilemektedir. Bu noktada örgütsel davranışların birbiri ile olan zincirleme etkileşiminde örgütsel bağlılığın rolü ortaya çıkmaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılık boyutlarının her birisinin birden fazla açıdan etkisini gösterdiği, yine Şekil 3'teki veriler aracılığıyla gözlemlenen sonuçlar arasında yer almaktadır.

Öğretmenler ve örgütsel bağlılık konusu özelinde araştırma yapılması, Türkiye'de nispeten yenidir. Örgütsel bağlılık ile ilgili literatür incelendiğinde daha çok sağlık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılığının araştırıldığı görülecektir. Eğitim alanında işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi, son dönemde artmaya başlamıştır denilebilir (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen, 2011)

Özetle örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün aktif bir üyesi olarak anılmak için duyduğu isteğin düzeyini açıklamada kullanılan bir kavram niteliği taşımaktadır (Yeniçeri ve Yücel, 2009). Örgütsel bağlılık ile birlikte elde edilecek olan avantajların varlığı, örgütsel davranışlar arasında örgütsel bağlılığı önemli kılmaktadır. Nitelikli insan kaynağına olan ihtiyaç günümüzde oldukça yüksek düzeydedir ve örgütsel bağlılık ile birlikte çalışanların işletmeye fayda sağlayacak şekilde çabalar sergilemesi, örgütsel bağlılığın önemini oluşturan faktörler arasında yer alır. Örgütsel bağlılık bu yönüyle aynı zamanda iş doyumunu ile benzerlik göstermektedir.

Yapılan araştırmalara göre örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş doyumunun artması örgütsel bağlılığı artırırken, örgütsel bağlılığın artması da iş doyumunu arttırmaktadır (Poyraz ve Kama, 2008; Sığı ve Basım 2006). Karataş ve Güleş (2010) tarafından yapılan araştırmanın çıkan sonuçlarına göre de iş tatmini ve örgütsel bağlılık karşılıklı olarak etkileşim içindedir ve iş doyumunu yüksek olan işgörenlerin örgütsel bağlılığının da yüksek olacağı, tam tersi durumlarda ise iş doyumunu ile paralel olarak örgütsel bağlılığında azalacağı ortaya konulmuştur.

2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

İş doyumunu ile ilgili örgütsel davranışlardan bir tanesi de örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Tıpkı iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gibi örgütsel vatandaşlık davranışı da son yıllarda yoğun bir şekilde araştırılan bir konu haline almıştır. Bu kısımda örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili bilgi verilmesi suretiyle ilgili davranışın kapsamının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

“Örgütsel vatandaşlık davranışı; bireyin gönüllülük esasına dayalı, biçimsel ödül sistemini dikkate almaksızın, organizasyonun bir bütün olarak fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan davranışları şeklinde tanımlanır” (Aslan, 2008). Bu tanımdaki en dikkat çeken husus gönüllülük esasına dayalı olmasıdır. Örgütsel vatandaşlık kavramı kapsamında gösterilen çabaların herhangi bir beklenti içermeksizin gösterildiğini işaret etmesi bakımından bu husus önemli bir yere sahiptir.

Bir çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi beraberinde bir takım olumlu göstergeleri de getirmektedir. Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen bir çalışan aynı zamanda; bireysel gelişim, sivil erdem, bireysel girişim, örgütsel itaat ve uyum, sadakat, centilmenlik ve yardım etmeyi işaret eden çabalar ortaya koymaktadır (Karaaslan, Ergun zler ve Kulaklıoğlu, 2009). Bunlar aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını oluşturur. Örgütsel vatandaşlık davranışının ne kadar olumlu göstergelere sahip olduğunun anlaşılması adına bu ifadeler oldukça önemlidir.

İş tatmini ile ilgili davranışlardan olan örgütsel vatandaşlık davranışının sağlıklı bir şekilde anlaşılması adına değinilmesi gereken bir takım özellikleri bulunmaktadır. Bu zellikler arasından diğerlerine oranla daha fazla önemli olanları aşağıda sıralandığı gibidir (Yeşiltaş, Türkmen ve Ayaz, 2011):

1. Örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında ödül veya ceza sisteminin doğrudan rolleri yoktur.
2. Örgütün işleyişine ilişkin davranış ve faaliyetler, örgütsel vatandaşlık davranışı içeriğinde yer alır.
3. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili hususlar iş tanımlarında yer almaktan uzaktır.
4. Elde edilen sonuçlar açısından bakıldığında hem bireysel hem de örgütsel fayda söz konusudur.
5. İstenilen etkinlik düzeyine ulaşılmasında örgütsel vatandaşlık davranışı yardımcı roller üstlenir.
6. Örgütsel vatandaşlık davranışının varlığı olumlu bir gösterge iken yokluğu olumsuz bir gösterge niteliği taşımamaktadır.
7. Performans ve verimlilik gibi göstergelerle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğrudan etkileşim bulunmaktadır.

Yukarıda sıralanan yedi maddeden her birisi, hem örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt için ne anlama geldiği ortaya koymasına sebebiyle, hem de örgütsel vatandaşlık davranışının kapsamına dair bilgi sunmasına sebebiyle büyük öneme sahiptir denilebilir. Ayrıca bu maddeler, örgütsel vatandaşlık davranışının neden daha sık incelenen bir yapıda olduğu sorusuna birer yanıt niteliği taşımaktadır.

İş doyumunu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi Robbins ve Judge (2015), şu şekilde açıklamaktadır: “İş tatminini örgütsel vatandaşlık davranışının temel belirleyicisi olarak varsaymak son derece mantıklıdır. Tatmin olmuş çalışanların kuruluşları hakkında olumlu konuşmaları, başkalarına yardım etmeleri ve işlerinde normal beklentilerinin ötesine geçmeleri daha muhtemel görünmektedir. Olumlu deneyimlerinin karşılığını vermek istediklerinden, sadece çalışmaları gerektiği hissini ötesine gidebilirler” (Robbins ve Judge, 2015). İş doyumunu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında sıkı bir etkileşimin varlığı söz konusudur. Burada yer alan ifadeler bu etkileşimin kayda değer düzeyde olduğunu göstermektedir. İş görenlerin toplam iş doyumunu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Değişkenler arasında pozitif (doğru) yönlü, orta kuvvette bir ilişki vardır.

Çalışanların iş doyumunu arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışı da artmaktadır (Yeşilyurt ve Koçak, 2014). Piralı (2007), Kuşçuoğlu (2008), Gürbüz (2008) yapmış oldukları araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Kısaca değerlendirmek gerekirse örgütsel vatandaşlık davranışı, hem bireyin kişisel gelişimi hem de örgütsel fayda açısından önem ifade eden bir kavramdır (Aslan, 2008). Araştırmanın bu kısmında sunulan bilgiler, aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışının iş doyumunu ile ilgili olduğu kadar örgütsel bağlılık ile de ilgili olduğunu işaret etmektedir.

2.3.3. Mesleki Tükenmişlik

Mesleki tükenmişlik, iş doyumuyla ilgili kavramlardan bir diğeri olarak incelenecektir. Esasında mesleki tükenmişlik, iş doyumsuzluğunun bir sonucudur ve inceleme yapılırken iş doyumunun olmaması halindeki koşullar özelinde ilerleme kaydedilmesi gerekmektedir.

Tükenmişlik, “başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde tanımlanmaktadır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008).

Yapılan bu tanım, mesleki tükenmişlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin boyutunu göstermektedir denilebilir. Bireyin mesleki açıdan yetersiz kalması ya da istekleri karşılama güçlüğü çekmesi gibi hususlar, iş doyumunu ile mesleki açıdan tükenmişlik arasındaki etkileşimi kaçınılmaz kılmaktadır.

Çalışma hayatının önemli sorunlarından birisi olan tükenmişlik, işgörenleri önemli ölçüde yıpratmaktadır. Bu nedenle tükenmişliği oluşturan faktörlerin neler olduğunu incelemek gerekmektedir. Böylece mesleki tükenmişliğin anlaşılmasına katkıda bulunulacaktır. Çalışanlarda tükenmişliği oluşturan faktörler aşağıda sıralandığı gibidir (Okutan, Yıldız ve Konuk, 2013):

1. İşyerinde çalışma süresi başta olmak üzere demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim düzeyi gibi),
2. Çalışanın işine karşı ilgisinin seviyesi,
3. İşe dair beklentiler,
4. İşin niteliği,
5. Çalışma saatleri ve aşırı iş yükü,
6. İş arkadaşları ile olan ilişkiler ve çatışmalar,
7. Kişilerarası ilişkiler,
8. Kararlara katılma düzeyi ve
9. İş ortamının koşulları şeklindedir.

Görüldüğü üzere tükenmişliğin oluşumunda etkili olan faktörler bireysel ve örgütsel içeriğe sahiptir. Nitekim tükenmişliği ortaya çıkaran faktörleri inceleyen çalışmaların bazılarının bireysel ve örgütsel faktörleri ayrı başlıklarda incelemesi, bu ifadeleri destekler niteliktedir.

İş görenlerin, iş doyumları ile mesleki tükenmişlikleri arasında olumsuz yönde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilmiştir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012). İş doyumunu ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı ters yönde bir ilişki bulunmuştur. İşgörenlerin mesleki tükenmişlikleri artarken iş doyumunu düzeyleri azalmaktadır (Kama, 2017; Dincerol, 2013).

Sonuç olarak tükenmişlik yaşayan bireyler, aynı zamanda iş doyumsuzluğu olan bireyler olarak görünmektedir. Bu nedenle işletmelerin konu ile ilgili bir takım önlemler almaları gerekmektedir. Özellikle yönetici konumundaki bireylerin tükenmiş ve iş doyumsuzluğu olan bir bireyi geç olmadan fark edecek yeterlilikte olması beklenmektedir (Ertürk ve

Keçecioglu, 2012). Aksi takdirde küresel rekabet piyasasının koşulları içerisinde işletmenin varlığını normal bir şekilde sürdürebilmesi hiç de kolay olmayacaktır. Bu nedendir ki örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının aksine, mesleki tükenmişlik işletmeler için karşılaşılmak istenemeyen örgütsel davranışlar arasında yer alır.

2.3.4. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışmanın bu kısmına kadar incelenen örgütsel davranışlar ile kıyaslandığında daha az incelenen bir kavram olsa da iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında bir etkileşimin olduğu gerçektir. Söz konusu etkileşimin bu kısımda yapılacak olan araştırma ile birlikte açıklanması amaçlanmaktadır.

İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin işleri ile ilgili faktörlere ilişkin doyumsuzlukları ile birlikte gözlenen yıkıcı ve aktif davranışlar şeklinde açıklanmaktadır (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008). İşten ayrılma niyetinin işe devamsızlıkları beraberinde getirmesi ve örgüt için önemli maliyetler oluşturması, işten ayrılma niyetinin açıklanmasını gerekli kılmaktadır. İşten ayrılma niyeti, iş doyum düzeyinin düşük olduğu ya da iş doyumsuzluğunun olduğu koşullarda ortaya çıkan bir örgütsel davranıştır.

İş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki etkileşim Yüksel ve Yüksel tarafından şu şekilde özetlenmektedir: “Çalışanlar işlerinden tatmin olamamaları sonucunda işlerinden ayrılmaktadır. Yani çalışanların işinden beklentilerinin karşılanmaması işten ayrılmalara neden olmaktadır. Bireylerin iş doyumsuzluğunun fazla olması işten ayrılmayı pozitif yönde etkilemektedir” (Yüksel ve Yüksel, 2014). Burada kullanılan ifadelerden anlaşılacağı üzere iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, negatif yönlüdür. İş doyumunu örgütler tarafından ne kadar istenilen bir örgütsel davranış ise işten ayrılma niyeti de o kadar istenmeyen bir örgütsel davranış niteliği taşır.

Bireylerin iş doyumsuzluğunun fazla olması işten ayrılma niyetine pozitif yönde etkisi olmaktadır. Yapılan araştırmalarda iş

doyumunu düzeyleri yüksek olan işgörenlerin, iş doyumunu düşük olan işgörelere göre aynı işte kalma eğilimleri daha yüksek çıkmıştır (Silah, 2005). Çekmecelioğlu (2006) yaptığı araştırmada iş doyumunun işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonucuna göre iş doyumunu yüksek işgörelerin daha az düzeyde işten ayrılma niyetleri vardır.

Anlaşılabacağı üzere işten ayrılma niyeti, örgütleri maliyet açısından etkilemesinin yanında kadro istikrarını koruma yoluyla rekabet üstünlüğü sağlama hedefini de etkilemektedir. İşten ayrılma niyetinin iş doyumunu ile ters orantılı olduğu bu kısımda yapılan araştırmanın temel sonucudur. Tüm bu faktörler eşliğinde işletmeler açısından işten ayrılma niyetinin karşılaşılmak istemeyen örgütsel davranışların başında geldiği söylenebilir.

2.4. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde yurt içi ve yurt dışı alanyazında bulunan iş doyumunu ile ilgili yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.4.1 İş Doyumunu İle İlgili Yapılmış Yurt İçi Araştırmalar

Yinelemek gerekirse, öğretmenlerde iş doyumunu konusu özellikle Türkçe literatür açısından nispeten yenidir. Eğitim sektöründe iş doyumunu araştıran çalışmalar son dönemde giderek artsa da henüz yeterli düzeyde görünmemektedir. Bu kısımda ilgili araştırmalar konusu incelenirken belirtilen hususların göz ardı edilmemesi önemli bir ayrıntıdır.

Balcı (1985) yaptığı araştırmada eğitim yöneticilerinin iş doyumunu düzeyleri yüksek değildir. İlkokul, ortaokul ve lise gibi farklı eğitim kademeleri yöneticilerinin iş doyumları arasında anlamlı fark bulmamıştır.

Günbayı (1999) ilköğretim okulları öğretmenleri üzerinde yaptığı bir araştırmada sınıf öğretmenlerinin ve branş öğretmenlerinin iş doyumları

arasında anlamlı fark olup olmadığını incelemiştir. Sonuçlara göre sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlık fark bulmuştur.

Avşaroğlu (2006) teknik öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada, cinsiyet, yaş, iş deneyimi gibi değişkenlerle iş doyumu arasında anlamlı fark bulmamıştır

Gergin (2006), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada, öğretmenlerin en yüksek iş doyumu sağladığı boyut, iş ve niteliği iken; en az doyum sağladıkları boyut ise ücret olmuştur.

Kale (2007) yaptığı çalışmasında, araştırma sonuçlarına göre Beden Eğitimi Öğretmenliğini isteyerek seçmeyenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek, iş doyum düzeylerinin ise düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Mesleğe Kamu Personeli Seçme Sınavı ile atanan öğretmenlerin kişisel başarı duygusunda azalma boyutunda, daha fazla tükenmişlik yaşadığı ve stajyer öğretmenlerin uzman öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Beden Eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları okul sayısı arttıkça duygusal tükenme düzeylerinin arttığı ve iş doyum düzeylerinin azaldığını bulmuştur.

Taşdan ve Tiryaki (2008), yaptıkları araştırmada Trabzon ili sınırları içerisinde 12 farklı okulda -6 tanesi özel, 6 tanesi devlet okulu- 151 öğretmen üzerinde bir uygulama yapmışlardır. Yapılan araştırmada cinsiyet, mesleki kıdem ve öğretmenlerin mezun oldukları okul türü gibi faktörlerin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmadığı sonucuna varılmıştır. Çalışmanın ana araştırma konusu olan okulların özel ya da devlet okulu olmaları ise öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olarak elde edilmiştir. Araştırmacılar aynı zamanda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin anlaşılmasında örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel kimlik gibi değişkenler ile ilişkili şekilde çalışma yapılmasının elde edilecek olan sonuçlara olumlu yönde katkı sağlayacağını ifade etmişlerdir.

Tunacan ve Çetin (2009), lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma öğretmenlerin iş doyumunun nelerden etkilendiğini açıklarken lise öğretmenleri özelinde inceleme yapmışlardır.

Araştırma, İstanbul ili Beykoz ilçesindeki okulları içermekte olup 265 öğretmenin katılımı olmuştur. Çalışmada elde edilen sonuçlar, okul yöneticilerinin nitelik ve davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu etkilediğini göstermektedir. Araştırmacılar, eğitim durumunun öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkilediği sonucuna varmışlardır ki bu sonuç diğer çalışmalardan ayrılan bir sonuç niteliği taşır. Çalışma kapsamında son olarak öğretmenlerin iş doyumlarının iş stresi, örgütsel bağlılık, örgüt kültürü, mesleki tükenmişlik gibi kavramlar ile birlikte araştırılmasının daha sağlıklı sonuçlar vereceği ifade edilmiş ve bu husus çalışmanın önerileri kapsamında yer almıştır.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırma sonucuna göre, iş tatmini ve örgütsel bağlılık yüksek düzeyde ilişkili olup; branş her iki durumda etkili bir faktörken; cinsiyet her iki durumda etkili değildir. İş tatmininde yaş ve kıdem belirleyici unsurlardır ancak örgütsel bağlılıkta yaş ve kıdem etkili değildir (Karataş ve Güleş, 2010).

Kumaş ve Deniz (2010), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin hangi faktörlere göre şekillendiğini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Bu amacı gerçekleştirmek için uygulanan çalışmada İstanbul ili Zeytinburnu ilçesindeki 12 farklı okul seçilmiştir. Bu okullardaki 397 farklı öğretmen çalışmaya katılım göstermiştir. Yapılan araştırma ile birlikte elde edilen sonuçlar kadın öğretmenlerin iç ve dış faktörlere dayalı doyumlar özelinde erkek öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu ortaya koymuştur. İlgili literatürdeki birçok çalışmadan ayrılması sebebiyle bu sonuç oldukça önemlidir. Çalışmanın dikkat çeken ve birçok çalışmadan ayrılan sonuçlarından bir diğeri de yaş faktörünün öğretmenlerin iş doyumunu etkilediğidir. Çalışmada ayrıca öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen temel faktörler arasında mesleği isteyerek seçmeleri hususunun yer aldığı sonucu elde edilmiştir. Son olarak ilköğretim ve lise öğretmenlerinin iş doyumlarının farklı olduğu ve ilköğretim okullarındaki öğretmenleri doyum düzeylerinin yüksek olduğu, çalışmada dikkat çeken sonuçlar arasında yer almaktadır.

Şahin (2013), yaptıkları çalışmada İzmir ili Konak ilçesi içerisinde 12 farklı okulda 343 öğretmenin katılımının gerçekleştiği bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmayı literatürdeki diğer çalışmalardan ayıran hususların başında

medeni durumun doyum öğretmenlerin doyum düzeyini etkilediği sonucuna ulaşmış olmasıdır. Bekar öğretmenler, evli öğretmenlere göre daha yüksek doyuma sahiptirler. Çalışmanın sonuçları arasında dikkat çekenlerinden bir tanesi de öğretmenlerin iş doyumlarının ücrete dayalı faktörlerden ziyade başarı, tanınma ve takdir edilme gibi psikolojik gereksinimlerden etkilendiğidir. Çalışmada elde edilen bu sonuç, öğretmenlerin kendilerini gerçekleştirme isteklerinin daha fazla ön planda olduğunu işaret etmesi bakımından önemlidir. Araştırmacı son olarak öğretmenlerin iş doyum düzeylerini artırmak için katılımın yüksek olduğu bir ortam oluşturulması gerektiği önerisini ortaya koymuştur.

Kılıç (2013) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada kıdem, eğitim düzeyi, haftalık ders saati gibi değişkenler açısından öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı farklılık bulmamıştır.

Şangar (2016) akademisyenler üzerinde yaptığı bir araştırmada, kadın ve erkek personelin iş doyumları arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna varmıştır.

2.4.2 İş Doyumu İle İlgili Yapılmış Yurt Dışı Araştırmalar

Osstrof (1993), 298 okuldan öğretmen, yönetici ve öğrencilerden oluşan bir örneklem grubundan elde ettiği verileri analiz etmiştir. Analiz sonuçlarına göre; iş doyumları yüksek olan örgütlerin iş doyumları daha düşük olan örgütlere göre performanslarının daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Oshagbemi (1997), 554 akademisyen üzerinde iş doyumları ile ilgili bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda; mesleki statü ile iş doyumları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. İşgörenin statüsü arttıkça iş doyumları artmaktadır. Aynı araştırma cinsiyet ile iş doyumları arasında ilişki ortaya koymaktadır, kadın akademisyenler erkek akademisyenlere göre daha fazla iş doyumuna sahiptirler.

Sargent ve Hannum (2003), Çin'in Gansu şehrinin kırsal bölgelerindeki ilçelerdeki 2000 çocuğun, anne, babaları ve okul öncesi öğretmenlerini içeren bir araştırma yapmışlardır. Aynı zamanda 1003 ilköğretim okulu öğretmeni,

128 okul müdürü de araştırmaya dahil edilmişlerdir. Araştırmada yapılan analiz sonuçlarına göre; genç öğretmenlerin daha yaşlı öğretmenlere göre iş doyumlarının yüksek olduğu, eğitim seviyesi daha yüksek olan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur.

Mau, Ellsworth ve Rawley (2006), öğretmenlik mesleğine yeni başlayan genç öğretmenlerin kariyer isteklilikleri ile ilgili çalışmada; yeni öğretmen olan genç öğretmenlerin kariyer isteklilikleri ile iş doyumlarını incelemiştir. Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumları anne ve babaların meslekleri ilişkilidir. Ebeveynlerin meslekleri genç öğretmenlerin iş doyumlarını etkilemektedir. Genç öğretmenin kendine yeterliliği ve motivasyon ile ilgili durumlar tek başına, genç öğretmenlerin iş doyumlarını açıklamakta yeterli görülmemektedir.

McNally, Gray ve Blake (2006) İskoçya' da öğretmenlik mesleğine yeni başlamış öğretmenler üzerinde yaptığı bir araştırmada iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin iş doyumlarını azaltan faktörleri de konularının sabit kalması, öğrencilerin tavırları, düşük maaş ve öğretim materyallerindeki eksiklikler olarak ortaya koymuştur. Aynı çalışmada ilkokullar görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

Crossman ve Harris (2006), İngiltere' de lise öğretmenleri üzerine yaptıkları araştırmada okul türlerine göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık ortaya koymaktadır. Bağımsız yönetimli okullarda görev yapan öğretmenlerin, vakıf okullarında görev yapan öğretmenlere göre iş doyum düzeyleri daha yüksek çıkmaktadır. Araştırmaya göre kıdem, yaş ve cinsiyet gibi demografik değişkenlerde iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılık çıkmamıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde yaşlarına göre anlamlı farklılık bulunmuştur.

Mora, Ada ve Carbonell (2009), İspanya' da üniversitelerden yeni mezun olmuş gençler üzerinde yaptığı araştırmada, yüksek eğitilmiş genç kadınların iş doyum düzeyleri düşük olduğu saptanmıştır.

Omondi (2012), Kenya'da öğretmenlerin iş doyumları üzerine yapmış olduğu araştırmada 29 yaş altı öğretmenlerin iş doyum düzeylerini düşük

seviyede bulmuş ve 34 yaş üstü öğretmenlerin ise iş doyumu düzeylerini daha yüksek seviyede olduğu bulmuştur.

Strydom, Mortje, beukes, Esterhuyse ve Westhuizen (2012), 6 farklı okulda çalışan 101 öğretmen üzerinde araştırma yapmışlardır. Okullarda farklı ırklardan olan öğretmenlerde bulunmaktadır. Araştırmanın sonuçlarında, mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri daha yüksek çıkmış ve farklı ırklardaki öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında da anlamlı farklılık bulunmuştur fakat cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile ilgili anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırmaya katılanlar var olan özelliklerinde hiçbir değişiklik yapılmaksızın veri toplanarak, var olan durum hakkında deneklerin görüşleri alınmaya çalışılmıştır (Karasar, 2006).

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmada 2014 yılın Balıkesir İli Altıeylül ve Karesi ilçelerinde 43 okulda görev yapan 1803 öğretmen yer almaktadır. Bu evrenden basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak alınan 575 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. 20 ölçek eksik bilgi, değişkenlerin boş bırakılması gibi nedenlerden dolayı değerlendirme dışı bırakılmıştır. Seçkisiz örneklem yönteminde tüm birimler örneğe seçilmek için eşit ve bağımsız şansa sahiptir diğer bir deyişle tüm bireylerin seçilme olasılığı aynıdır ve her bireyin seçimi diğer bireylerin seçimini etkilememektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2012).

3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak Minnesota İş Doyum Ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek iki bölümden oluşmakta olup birinci bölümde araştırmaya katılan deneklerin cinsiyet, kıdem, branş ve eğitim durumu bilgilerini içeren demografik özellikler yer almaktadır, ikinci bölümde iş doyum ölçeği yer almaktadır.

3.3.1. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Bu ölçek Weiss, England, Lofquist tarafından işgörenlerin genel iş doyumlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Locke, 1976 ; Akt. Stemple,

2009). Ölçeğin Türkçe tercümesi Baycan (1985), Oran (1989), Özdayı (1995) ve Bayraktar'ın (1996) araştırmalarında kullanılmıştır.

Akdoğan (2002) ölçeğin iş doyumu güvenilirlik katsayısını 0.86 bulmuştur. Ural ve Kılıç (2005) iş doyumu ile ilgili başka bir çalışmada Cronbach Alfa değerini 0.87 bulmuştur. Gündüz (2008) ise ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değerini .93 olarak bulmuştur. İrigüler (2015) yaptığı çalışmada ise ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değerini 0.91 bulmuştur. Alanyazında kullanım durumundan elde edilen verilere göre Minnesota İş Doyum Ölçeği güvenilirliği yüksek bir ölçme aracıdır.

İş doyumu ölçeğinin içsel doyum boyutunda on iki, dışsal doyum boyutunda sekiz madde bulunmaktadır. 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 nolu maddeler içsel doyum; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 nolu maddeler ise dışsal doyum ölçmektedir. Ölçek "Hiç Memnun Değilim (1)", "Memnun Değilim (2)", "Kararsızım (3)", "Memnunum (4)", "Çok Memnunum" artan biçimde sıralanan 5'li likert tipindedir.

Bu araştırmada ölçeğe güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha İç Tutarlık Katsayısı hesaplaması yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı içsel doyum boyutunda .86, dışsal boyutunda .80'dir. Ölçeğin tamamına ait Cronbach Alpha katsayısı ise .88'dir.

Analiz sonucunda elde edilen veriler ışığında ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğuna karar verilmiştir.

3.4. Veri Toplama Süreci

Kişisel bilgi formu ve İş Doyumu Ölçeğinden oluşan veri toplama aracının uygulanabilmesi için Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma Değerlendirme Komisyonu'ndan izin alınmıştır (Ek-2). Çoğaltılan veri toplama aracı 16.05.2014 ile 27.04.2014 tarihleri arasında araştırma kapsamındaki ilkokullara dağıtılarak 575 öğretmene ulaştırılmıştır. Geri dönen anket sayısı 575'tir. 20 anket değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Analizler 252 ilkokul öğretmeni ve 303 ortaokul öğretmenine ait veri toplama aracı ile gerçekleştirilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerine uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden elde edilen verilerin analizinde SPSS 21 (Statistical Package For Social Sciences) paket programı kullanılmıştır.

İş doyum ölçeğinde maddeler “(1) Hiç Memnun Değilim”, “(2) Memnun Değilim”, “(3) Kararsızım”, “(4) Memnunum” ve “(5) Çok Memnunum” arasında 5 aralıklı olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğe verilen cevaplara göre elde edilen analiz sonuçlarının değerlendirilmesinde aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar 1.00-1.80 “*çok düşük*”, 1.81-2.60 “*düşük*”, 2.61-3.40 “*orta*”, 3.41-4.20 “*yüksek*”, 4.21-5.00 aralığı ise “*çok yüksek*” olarak değerlendirilmiştir.

Elde edilen veriler yorumlanırken yapılan Levene F testinde bütün varyansların eşit olmasından dolayı parametrik testler (frekans, aritmetik ortalama, bağımsız t-testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova)) kullanılmıştır. Ölçeğin ilk bölümünde kişisel özelliklere ilişkin sorular yer almış olup araştırmaya katılan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerine ilişkin verilerin analizinde frekans (f) ve aritmetik ortalama gibi tekniklerden yararlanılmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ve iş doyum alt boyutlarının cinsiyet ve bransa göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için bağımsız t-testi; öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ve iş doyum alt boyutlarının yaş ve mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ise tek yönlü varyans analizi (anova) kullanılmıştır. Verilerin tümü. 05 anlamlılık düzeyinde çözümlenip yorumlanmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde veri toplama aracının ilkökul ve ortaokul öğretmenlerine uygulanması sonucunda elde edilen verilerin istatistiksel analizlerine ilişkin bulgular ele alınmaktadır. Öncelikle araştırma grubunun kişisel bilgilerine ait bulgulara, ardından araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Öğretmenlerle İlgili Kişisel Bulgular

Veri toplama aracının birinci bölümünde öğretmenlerin kişisel bilgileri olan cinsiyet, yaş, branş, mesleki kıdem gibi bağımsız değişkenler yer almaktadır. Araştırmaya katılan 252'si ilkökul, 303'ü ortaokul olmak üzere toplamda 555 öğretmenin kişisel özelliklerine ilişkin bulgular Çizelge 1'de verilmiştir.

Çizelge 1. Bağımsız Değişkenlere İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Bağımsız Değişken	Okul Türü	Alt Değişken	f	%
Cinsiyet	İlkökul	(1) Kadın	151	59.9
		(2) Erkek	101	40.1
		Toplam	252	100
	Ortaokul	(1) Kadın	195	64.4
		(2) Erkek	108	35.6
		Toplam	303	100
Yaş	İlkökul	(1) 20-30 yaş	34	13.5
		(2) 31-40 yaş	106	42.1
		(3) 41-50 yaş	73	29.0
		(4) 51+ yaş	39	15.5
		Toplam	252	100
	Ortaokul	(1) 20-30 yaş	28	9.2
		(2) 31-40 yaş	161	53.1
		(3) 41-50 yaş	74	24.4
		(4) 51+ yaş	40	13.2
		Toplam	303	100
Mesleki Kıdem	İlkökul	(1) 1-10 yıl	59	23.4
		(2) 11-20 yıl	100	39.7
		(3) 21+ yıl	93	36.9
		Toplam	252	100
	Ortaokul	(1) 1-10 yıl	68	22.4
		(2) 11-20 yıl	151	49.8
		(3) 21+ yıl	84	27.7

		Toplam	303	100
	İlkokul	Sınıf	252	100
		Toplam	252	100
Branş	Ortaokul	(1) Sözel (Türkçe, Sosyal Bilgiler, İngilizce, Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi)	136	44.9
		(2) Sayısal (Matematik, Fen Bilimleri, Bilişim Teknolojileri)	84	27.7
		(3) Diğer (Okul Öncesi, Sınıf Öğretmenleri, Özel Eğitim, Müzik, Beden Eğitimi, Görsel Sanatlar, Teknoloji ve Tasarım)	83	27.4
		Toplam	303	100

Çizelge 1 – devam

Çizelge 1 incelendiğinde araştırmaya katılan ilkokul öğretmenlerinin 151'i (%59.9) kadın, 101'i (%40.1) erkektir. Araştırmada yer alan ortaokul öğretmenlerinin ise 195'i (%64,4) kadın, 108'i (%35.6) erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenler yaş değişkeni açısından incelendiğinde ilkokullarda 20-30 yaş aralığında olan 34 kişi (%13.5), 31-40 yaş aralığında olan 106 kişi (%42.1), 41-50 yaş aralığında olan 73 kişi (%29), 51 yaş ve üzeri yaş aralığında olan 39 kişi (%15.5) bulunmaktadır. Ortaokullarda ise 20-30 yaş aralığında olan 28 kişi (%9.2), 31-40 yaş aralığında olan 161 kişi (%53.1), 41-50 yaş aralığında olan 74 kişi (%24.4), 51 yaş ve üzeri yaş aralığında olan 40 kişi (%13.2) bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin 59'u (%23.4) 1-10 yıl, 100'ü (%39.7) 11-20 yıl, 93'ü (%36.9) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin ise 68'i (%22.4) 1-10 yıl, 151'i (%49.8) 11-20 yıl, 84'ü (%27.7) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Araştırmada yer alan öğretmenler branş değişkeni açısından değerlendirildiğinde ilkokulda görevli öğretmenlerin 252'sinin (%100) sınıf öğretmeni; ortaokullarda görevli öğretmenlerin 136'sinin (%44.9) sözel branş, 84'ünün (%27.7) sayısal branş, 83'ünün (%27.4) ise diğer branşların öğretmeni olduğu görülmektedir.

4.2. Bulgular ve Yorumlar

Bu kısımda araştırmanın alt problemlerine ait bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin çalıştıkları okullarda algıladıkları iş doyum düzeylerinin hangi seviyede olduğunu belirlemeyi amaçlayan araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular Çizelge 2’de verilmiştir.

Çizelge 2. İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algıladıkları İş Doyumu Düzeyleri

Alt Boyutlar	Okul Türü	N	\bar{X}	SS
İçsel Doyum	İlkokul	252	3.46	.71
	Ortaokul	303	3.55	.71
Dışsal Doyum	İlkokul	252	3.38	.64
	Ortaokul	303	2.94	.74
Genel İş Doyumu	İlkokul	252	3.43	.62
	Ortaokul	303	3.29	.64

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları Çizelge 2’de görülmektedir. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin içsel doyum ortalamalarının ($\bar{X}=3.46$, $ss=.71$) ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin içsel doyum ortalamalarının ($\bar{X}=3.55$, $ss=.71$) ile “yüksek” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin dışsal doyum ortalamaları ($\bar{X}=3.38$, $ss=.64$), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin dışsal doyum ortalamaları ise ($\bar{X}=2.94$, $ss=.74$)’dur. Bulgular ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin dışsal doyum algılarının “orta” düzeyde seyrettiğini göstermektedir.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin genel iş doyum ortalamaları ($\bar{X}=3.43$, $ss=.62$) ile “yüksek” seçeneğinde, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin genel iş doyum ortalamaları ise ($\bar{X}=3.29$, $ss=.64$) ile “orta” seçeneğinde yoğunlaşmaktadır.

4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

a) Araştırmanın ikinci alt problemi olan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algıladıkları iş doyum düzeylerinde cinsiyetlere göre anlamlı

bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan bağımsız t-testi sonuçları Çizelge 3'te gösterilmiştir.

Çizelge 3. İlkokul ve Ortaokullarda Algılanan İş Doymu Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığı İçin t-Testi

Alt Boyutlar	Okul Türü	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
İçsel Doyum	İlkokul	Kadın	151	3.42	.73	-1.149	.752
		Erkek	101	3.53	.68		
	Ortaokul	Kadın	195	3.48	.72	-2.481	.014*
		Erkek	108	3.69	.69		
Dışsal Doyum	İlkokul	Kadın	151	3.39	.59	0.180	.852
		Erkek	101	3.37	.72		
	Ortaokul	Kadın	195	2.88	.69	-1.964	.050*
		Erkek	108	3.06	.81		
Genel İş Doymu	İlkokul	Kadın	151	3.41	.59	-0.670	.258
		Erkek	101	3.46	.65		
	Ortaokul	Kadın	195	3.22	.62	-2.533	.012*
		Erkek	108	3.42	.62		

*p<.05

Çizelge 3 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin içsel doyum düzeylerinde kadınlar ve erkekler arasında p<.05 düzeyinde (p=.014); dışsal doyum düzeylerinde kadınlar ve erkekler arasında p<.05 düzeyinde (p=.050) ve genel iş doymu düzeylerinde kadınlar ve erkekler arasında p<.05 düzeyinde (p=.012) anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre erkek öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri kadın öğretmenlerin içsel doyum düzeylerine göre daha yüksektir (\bar{X} =3.69, ss=.69; \bar{X} =3.48, ss=.72). Dışsal doyum boyutunda erkek öğretmenler lehine (\bar{X} =3.06, ss=.81; \bar{X} =2.88, ss=.69), genel iş doymu boyutunda ise yine erkek öğretmenler lehine (\bar{X} =3.42, ss=.62; \bar{X} =3.22, ss=.62) bir farklılık söz konusudur.

İlkokul öğretmenlerinin içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doymu algılarında ise cinsiyete göre anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

b) Araştırmanın ikinci alt problemi olan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algıladıkları iş doyum düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Anova testi sonuçları Çizelge 4'te gösterilmiştir.

Çizelge 4. İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılığı için Anova

	Okul Türü	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	Sd	p	Fark (Sch effe)
İçsel Doyum	İlkokul	(1) 20-30 yaş	34	3.23	.69	4.260	248	.006**	1-3; 1-4; 2-4
		(2) 31-40 yaş	106	3.36	.64				
		(3) 41-50 yaş	73	3.60	.75				
		(4) 51+ yaş	39	3.68	.76				
	Ortaokul	(1) 20-30 yaş	28	3.53	.67	0.487	299	.692	-
		(2) 31-40 yaş	161	3.55	.66				
		(3) 41-50 yaş	74	3.50	.78				
		(4) 51+ yaş	40	3.66	.80				
Dışsal Doyum	İlkokul	(1) 20-30 yaş	34	3.37	.54	0.476	248	.699	-
		(2) 31-40 yaş	106	3.42	.63				
		(3) 41-50 yaş	73	3.31	.68				
		(4) 51+ yaş	39	3.44	.71				
	Ortaokul	(1) 20-30 yaş	28	2.82	.61	1.250	299	.292	-
		(2) 31-40 yaş	161	2.95	.71				
		(3) 41-50 yaş	74	2.89	.79				
		(4) 51+ yaş	40	3.13	.82				
Genel İş Doyumu	İlkokul	(1) 20-30 yaş	34	3.29	.53	1.634	248	.182	-
		(2) 31-40 yaş	106	3.38	.60				
		(3) 41-50 yaş	73	3.48	.63				
		(4) 51+ yaş	39	3.58	.69				
	Ortaokul	(1) 20-30 yaş	28	3.22	.51	0.936	299	.424	-
		(2) 31-40 yaş	161	3.29	.60				
		(3) 41-50 yaş	74	3.23	.72				
		(4) 51+ yaş	40	3.43	.73				

**p<.01

Çizelge 4'te yer alan sonuçlara göre ilkokul öğretmenlerinin içsel doyum algılarında yaşa göre p<.01 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (p=.006). Yaşa göre farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçları söz konusu farklılığın 20-30 yaş ve 41-50 yaş, 20-30 yaş ve 51+ yaş ile 31-40 yaş ve 51+ yaş gruplarda olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre 41-50 yaş aralığındaki ilkokul öğretmenlerinin içsel doyumuna (\bar{X} =3.60, ss=.75), 20-30 yaş aralığındaki ilkokul öğretmenlerinin içsel doyumuna (\bar{X} =3.23, ss=.69), göre; 51 yaş ve üzeri ilkokul öğretmenlerinin içsel doyumuna (\bar{X} =3.68, ss=.76), 20-30 yaş aralığındaki ilkokul öğretmenlerinin içsel doyumuna (\bar{X} =3.23, ss=.69) göre; 51 yaş ve üzeri ilkokul öğretmenlerinin içsel doyumuna (\bar{X} =3.68, ss=.76) ise 31-

40 yaş aralığındaki ilkokul öğretmenlerinin içsel doyumuna ($\bar{X}=3.36$, $ss=.64$) göre daha yüksektir. İlkokul öğretmenlerinin dışsal doyum ve genel iş doyumunu algılarında yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Ortaokul öğretmenlerinin içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyumunu algılarında yaşa göre bir farklılığa rastlanmamıştır.

c) Araştırmanın ikinci alt problemi olan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algıladıkları iş doyum düzeylerinde mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Anova testi sonuçları Çizelge 5'te gösterilmiştir.

Çizelge 5. İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı İçin Anova

	Okul Türü	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	SS	F	Sd	p	Fark (Scheffe)
İçsel Doyum	İlkokul	(1) 1-10 yıl	59	3.28	.69	6.798	249	.001**	1-3; 2-3
		(2) 11-20 yıl	100	3.38	.65				
		(3) 21+ yıl	93	3.67	.74				
	Ortaokul	(1) 1-10 yıl	68	3.50	.71	0.529	300	.590	-
		(2) 11-20 yıl	151	3.59	.63				
		(3) 21+ yıl	84	3.51	.85				
Dışsal Doyum	İlkokul	(1) 1-10 yıl	59	3.45	.59	0.722	249	.487	-
		(2) 11-20 yıl	100	3.40	.59				
		(3) 21+ yıl	93	3.32	.73				
	Ortaokul	(1) 1-10 yıl	68	2.98	.78	0.365	300	.694	-
		(2) 11-20 yıl	151	2.91	.67				
		(3) 21+ yıl	84	2.98	.81				
Genel İş Doyumu	İlkokul	(1) 1-10 yıl	59	3.35	.59	1.700	249	.185	-
		(2) 11-20 yıl	100	3.39	.58				
		(3) 21+ yıl	93	3.52	.66				
	Ortaokul	(1) 1-10 yıl	68	3.28	.62	0.028	300	.973	-
		(2) 11-20 yıl	151	3.30	.58				
		(3) 21+ yıl	84	3.29	.77				

**p<.01

Çizelge 5'te ilkokul öğretmenlerinin içsel doyum algılarında mesleki kıdeme göre p<.01 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (p=.001). Mesleki kıdeme göre farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu

bulmak amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçları söz konusu farklılığın 1-10 yıl ve 21+ yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 11-20 yıl ve 21+ yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip ilkökul öğretmenleri ($\bar{X}=3.67$, $ss=.74$), 1-10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip ilkökul öğretmenlerine ($\bar{X}=3.28$, $ss=.69$) göre; yine 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip ilkökul öğretmenleri ($\bar{X}=3.67$, $ss=.74$), 11-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip ilkökul öğretmenlerine ($\bar{X}=3.38$, $ss=.65$) göre daha yüksek düzeyde içsel iş doyumuna sahiptirler. İlkökul öğretmenlerinin dışsal doyum ve genel iş doyum algılarında mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Ortaokul öğretmenlerinin içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyum algılarında mesleki kıdeme göre bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Anova Testi bulgularına göre de anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan ortaokul öğretmenlerinin algıladıkları iş doyum düzeylerinde branşa göre anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Anova testi sonuçları Çizelge 6' da gösterilmiştir.

Çizelge 6. Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Branşa Göre Farklılığı için Anova

Alt Boyutlar	Branş	N	\bar{X}	SS	F	Sd	p
İçsel Doyum	(1) Sözel Branşlar	136	3.61	.69	2.092	300	.125
	(2) Sayısal Branşlar	84	3.42	.65			
	(3) Diğer Branşlar	83	3.59	.79			
Dışsal Doyum	(1) Sözel Branşlar	136	2.96	.76	0.286	300	.751
	(2) Sayısal Branşlar	84	2.89	.63			
	(3) Diğer Branşlar	83	2.97	.79			
Genel İş Doyumu	(1) Sözel Branşlar	136	3.33	.63	1.363	300	.257
	(2) Sayısal Branşlar	84	3.19	.58			
	(3) Diğer Branşlar	83	3.33	.72			

Çizelge 6 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin branşlarına göre içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyum algılarında herhangi bir farklılık bulunamamıştır.

4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları iş doyum düzeylerinde görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan bağımsız t-testi sonuçları Çizelge 7’de gösterilmiştir.

Çizelge 7. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre Farklılığı için t-Testi

Alt Boyutlar	Okul Türü	N	\bar{X}	SS	t	p
İçsel Doyum	İlkokul	252	3.46	.71	-1.448	.148
	Ortaokul	303	3.55	.71		
Dışsal Doyum	İlkokul	252	3.38	.64	7.377	.000**
	Ortaokul	303	2.94	.74		
Genel İş Doyumu	İlkokul	252	3.43	.62	2.549	.011*
	Ortaokul	303	3.29	.64		

*p<.05, **p<.01

Çizelge 7 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerinin algıladıkları dışsal doyum düzeylerinde görev yaptıkları okul türüne göre p<.01 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (p=.000). Aritmetik ortalamalar çerçevesinde değerlendirildiğinde bu farklılığın ilkokulda görev yapan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir (\bar{X} =3.38, ss=.64; \bar{X} =2.94, ss=.74). Buradan hareketle ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinin ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Okul türüne göre genel iş doyumunu alt boyutunda ise p<.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p=.011). Aritmetik ortalamalar çerçevesinde değerlendirildiğinde bu farklılığın ilkokulda görev yapan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir (\bar{X} =3.43, ss=.62; \bar{X} =3.29, ss=.64). Buradan hareketle ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. İçsel doyum alt boyutunda ise anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

4.2.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

a) Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları iş doyum düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan bağımsız t-testi sonuçları Çizelge 8’de gösterilmiştir.

Çizelge 8. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığı için t-Testi

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
İçsel Doyum	Kadın	346	3.45	.72	-2.524	.012*
	Erkek	209	3.61	.69		
Dışsal Doyum	Kadın	346	3.10	.69	-1.654	.109
	Erkek	209	3.21	.78		
Genel İş Doyumu	Kadın	346	3.30	.62	-2.429	.015*
	Erkek	209	3.44	.66		

*p<.05

Çizelge 8 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları içsel doyum ve genel iş doyumları düzeylerinde cinsiyete göre p<.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (p=.012, p=.015). Aritmetik ortalamalar çerçevesinde değerlendirildiğinde içsel doyum alt boyutunda bu farklılığın erkek öğretmenler lehine (\bar{X} =3.61, ss=.69; \bar{X} =3.45, ss=.72), genel iş doyum alt boyutunda ise farklılığın yine erkek öğretmenler lehine olduğu görülmektedir (\bar{X} =3.44, ss=.66; \bar{X} =3.30, ss=.62). Buradan hareketle erkek öğretmenlerin içsel doyum ve genel iş doyumları düzeylerinin kadın öğretmenlerin içsel doyum ve genel iş doyumları düzeylerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Cinsiyete göre dışsal doyum alt boyutunda ise anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

b) Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları iş doyum düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Anova sonuçları Çizelge 9'da gösterilmiştir.

Çizelge 9. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılığı için Anova

Alt Boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	Sd	p	Fark (Scheffe)
İçsel Doyum	(1) 20-30 yaş	62	3.37	.69	2.562	551	.054	-
	(2) 31-40 yaş	267	3.48	.66				
	(3) 41-50 yaş	147	3.55	.76				
	(4) 51+ yaş	79	3.67	.77				
Dışsal Doyum	(1) 20-30 yaş	62	3.12	.63	1.135	551	.334	-
	(2) 31-40 yaş	267	3.13	.71				
	(3) 41-50 yaş	147	3.10	.76				
	(4) 51+ yaş	79	3.28	.78				
Genel İş Doyumu	(1) 20-30 yaş	62	3.26	.52	2.043	551	.107	-
	(2) 31-40 yaş	267	3.33	.60				
	(3) 41-50 yaş	147	3.36	.69				
	(4) 51+ yaş	79	3.50	.71				

Çizelge 9 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı görülmektedir.

c) Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları iş doyum düzeylerinde mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Anova sonuçları Çizelge 10'da gösterilmiştir.

Çizelge 10. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı için Anova

Alt Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	SS	F	Sd	p	Fark (Scheffe)
İçsel Doyum	(1) 1-10 yıl	127	3.40	.71	2.790	552	.062	-
	(2) 11-20 yıl	251	3.51	.64				
	(3) 21+ yıl	177	3.59	.79				
Dışsal Doyum	(1) 1-10 yıl	127	3.20	.73	0.771	552	.463	-
	(2) 11-20 yıl	251	3.10	.68				
	(3) 21+ yıl	177	3.16	.79				
Genel İş Doyumu	(1) 1-10 yıl	127	3.31	.61	1.036	552	.355	-
	(2) 11-20 yıl	251	3.40	.58				
	(3) 21+ yıl	177	3.41	.72				

Çizelge 10 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeylerinde mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı görülmektedir.

Çizelge 11. Öğretmenlerinin Dışsal Doyum Düzeylerinin Branşa Göre Farklılığı için Anova

Alt Boyutlar	Branş	N	\bar{X}	SS	F	Sd	p
Dışsal Doyum	(1) Sözel Branşlar	127	3.20	.73	0.771	552	.463
	(2) Sayısal Branşlar	251	3.10	.68			
	(3) Diğer Branşlar	177	3.16	.79			

Çizelge 11 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinde branşa göre anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı görülmektedir.

Çizelge 12. Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Branşa Göre Farklılığı için Kruskal Wallis Testi

Alt Boyutlar	Branş	N	Ortalama Sıra	X ²	Sd	p	Fark (U-Testi)
İçsel Doyum	(1) Sözel Branşlar	127	252.50	5.7 60	2	.056	-
	(2) Sayısal Branşlar	251	277.38				
	(3) Diğer Branşlar	177	297.17				
Genel İş Doyumu	(1) Sözel Branşlar	127	268.59	2.1 72	2	.337	-
	(2) Sayısal Branşlar	251	272.55				
	(3) Diğer Branşlar	177	292.48				

Çizelge 12 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel doyum ve genel iş doyumları düzeylerinde branşa göre anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı görülmektedir.

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve öneriler yer almaktadır. Öncelikle ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine dayalı olarak iş doyumu düzeyleri verilmiştir. Sonrasında ise yapılan ölçümler ile demografik değişkenler göre açıklanmıştır.

5.1. Sonuçlar

Bu araştırmada ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmen görüşlerine göre iş doyumu düzeyleri incelenmiştir. Araştırmada elde edilen veriler cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul türü (ilkokul, ortaokul), branş gibi demografik değişkenler bulunmakta olup, iş doyumu düzeyleri bu demografik değerlerle anlatılmıştır.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının öğretmenlere uygulanması sonucu elde edilen veriler analiz edildiğinde, ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin içsel iş doyumlarının yüksek olduğu, dışsal doyumlarının orta dereceli olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmanın bu bulgusunu yurt içi ve yurt dışı alanyazında destekleyen sonuçlar mevcuttur. Konu ile ilgili olarak yurt dışı alanyazında, Arık (2010) Kırgızistan' da yaptığı çalışmada, öğretmenlerin içsel iş doyumu düzeylerini dışsal iş doyumu düzeylerine göre oldukça yüksek bulmuştur. Polatkan (2016) yaptığı çalışmada ortaokul öğretmenlerinin en çok içsel doyumlarının yüksek olduğu, bunu genel ve dışsal doyumun takip ettiği sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin içsel doyumlarının yüksek olması öğretmenlik mesleğini sevdiklerini, dış doyumlarının düşük olması ise öğretmenlerin kendi mesleklerini diğer mesleklerle karşılaştırdıklarında (doktor, mühendis vb.) öğretmenliğin entellektüel sermayesinin daha düşük olmasından kaynaklanmakta olduğu ileri sürülebilir.

Araştırmada ortaokul öğretmenlerinin algıladıkları iş doyumu düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermiştir. Araştırmanın bulgularına göre erkek ortaokul öğretmenlerinin her üç boyutta da (içsel doyum, dışsal doyum, genel iş doyumu) iş doyumu düzeyleri, kadın öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Kadın öğretmenlerin iş doyumlarının daha düşük olması kadınların toplumsal rollerine bağlanabilir. Kadın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin yanında evde de birçok iş yapmaları gereği, kadın öğretmenleri bıkkınlığa itmiş olabilir.

Alanyazında araştırmanın bu sonucunu destekleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Alanyazında daha çok bu araştırmanın bu konudaki sonuçlarını desteklemeyen araştırma sonuçları bulunmaktadır. Nitekim Yılmaz (2014)'in yapmış olduğu çalışmada ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Aynı şekilde Diri ve Kırıl (2016)' in yapmış oldukları çalışmada ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri bütün boyutlarda cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Benzer şekilde Akın (2006) ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyetlerine, göre farklılaşmadığını belirlemiştir.

İlkokul öğretmenlerinde ise cinsiyete göre iş doyum düzeylerinde her üç boyutta anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırmanın bu sonucu Demir (2001) ve Tan (2003)' in yaptığı araştırmalar ile de benzerlik göstermektedir. Demir (2001)' in elde ettiği araştırma sonuçlarına göre ilköğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yoktur. Tan (2003) cinsiyetin iş doyumunu etkilemediğini bulmuştur.

Araştırmanın bu sonucunu desteklemeyen araştırma sonuçlarına alanyazında rastlanmaktadır. Sarpkaya (2000)'nın yapmış olduğu çalışmada iş doyum cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılık erkek öğretmenlerin lehinedir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine göre algıladıkları dışsal iş doyum düzeyleri ilköğretim öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu anlamlı farklılık ilköğretim öğretmenlerinin lehinedir.

İlgili alanyazın incelendiğinde; Boğa (2010)' nın yaptığı çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ortaokul öğretmenlerinden yüksek çıkmıştır. Ortaokul öğretmenlerinin çok fazla farklı sınıflara derslere girmesi ve çok fazla farklı öğrenci ve veliyi tanımak zorunda olması, kısa süreli olan tenefüslerin veli görüşmeleri ile geçmesi, ortaokul öğretmenlerinin dış doyum düzeylerini düşürdüğü yorumu yapılabilir. Alanyazında

araştırmanın bu bulgusunu desteklemeyen araştırma sonuçları da bulunmaktadır. Nitekim Akın (2006) ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin okul türüne göre farklılaşmadığını belirlemiştir.

Araştırmada ilkokul öğretmenlerinin yaşlarına göre algıladıkları içsel iş doyumu düzeyleri, 51 ve üstü yaş grubu öğretmenler ile 20- 30 ve 31- 40 yaş aralığındaki öğretmenler arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin içsel iş doyumu genç ve orta yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek düzeyde çıkmıştır. Araştırmanın bu sonucunu destekleyen araştırmalar vardır. Canbay (2007), yaptığı çalışmada “41 ve üzeri yaş” grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre iş doyumu düzeylerini daha yüksek çıktığı ve bu durum öğretmenlerin kazandıkları deneyimin iş doyumu düzeylerini arttırdığı ile açıklanmıştır. Demir (2001) gerçekleştirmiş olduğu araştırma sonuçlarına göre ise iş doyum düzeyleri yaş değişkeni yönüyle 21-30 yaş ile 41-daha fazla yaş grubu öğretmenleri arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Tekingündüz ve Tengilimoğlu, (2013) daha yaşlı öğretmenlerin daha yüksek iş doyumu içinde olmalarını örgütsel bağlılıkla açıklamaktadır.

Ayrıca çalışmada ortaokul öğretmenlerinde yaşa göre algıladıkları iş doyumu düzeylerinin hiçbir boyutunda anlamlı farklılık bulunmamıştır. Alanyazında bu durumu destekleyen benzer çalışmalar vardır. Ağaoğlu (2011), gerçekleştirmiş olduğu çalışmada öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinde yaşlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu konuda Gülay (2006), öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin yaşa göre anlamlı olarak farklılaşmadığını bulmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre ilkokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir. 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan ilkokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri, 1-10 yıl ve 11-20 yıllar arasında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha yüksektir. Araştırmanın bu bulgusuna göre kıdem arttıkça iş doyumu da artmaktadır şeklinde okunabilir.

Araştırmanın sonuçlarında olduğu gibi alanyazında da kıdem arttıkça iş doyumunun arttığını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Nitekim Kılıç (2011)'in yapmış olduğu çalışmanın sonuçları ile bu araştırmanın sonuçları

benzerlik göstermektedir. Alanyazında bu araştırmanın kıdem ile ilgili sonuçlarını desteklemeyen sonuçlar da mevcuttur. Daşdan ve Tiryaki (2008) çalışmasında ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Araştırmanın bulguları ile alanyazında yapılan çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde araştırma sonuçlarının alanyazındaki çalışmalarla çoğunlukla benzer sonuçlara sahip olduğu söylenebilir. Farklılıkların araştırmanın yapıldığı yer ve zamanın özelliklerine bağlı olduğunu söylemek mümkün gözükmemektedir.

5.1.1. Araştırma Sonuçlarına Yönelik Öneriler

- Araştırmada cinsiyet değişkeni bakımından erkek öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri kadın öğretmenlerden daha fazla çıkmıştır. Kadın öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin düşük olmasının sebeplerini bulmak için nitel ve nicel çalışmalar yapılabilir.

5.1.2. Araştırmacılara Öneriler

- Bu araştırmada öğretmenlerin algıladıkları iş doyumu düzeyleri cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul türü ve branş değişkenlerine göre araştırılmıştır. Araştırma, medeni hal, ekonomik düzey, eğitim düzeyleri (lisans- lisansüstü), gibi değişkenlere göre de araştırılabilir.
- Araştırma Balıkesir İli merkez ilçelerinde (Altıeylül, Karesi) yapılmıştır, araştırmanın evreni genişletilebilir.
- Araştırma sadece ilkokul ve ortaokul türlerine göre yapılmış, okul türleri genişletilerek lise öğretmenleri ve üniversitelerdeki öğretim elemanlarının da iş doyumu düzeyleri incelenebilir.
- İş doyumu konusunda nitel araştırmalar yapılması farklı sonuçları ortaya çıkartabilir.
- Araştırma iş doyumu ile denetim odağı veya mesleki tükenmişlik gibi daha başka değişkenler açısından da incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Agaoğlu, O. (2011). *Bilim ve Sanat Merkezlerinde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doymu*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle İş Doymu Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akın, U. (2006). *Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doymaları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tokat.
- Akşit Işık, N. (2010). *Çalışanların İş Doymunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. Türk İdare Dergisi*. Sayı: 467, 31-52.
- Arık, İ. (2010). *T.C. Milli Eğitim Bakanlığı' nın Yurtdışına Görevlendirdiği Öğretmenlerinin İş Doymu (Kırgızistan Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Kırgızistan – Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bişkek.
- Aslan, Ş. (2008). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. Cilt: 15, Sayı: 2, 163-178.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). *İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt: 13, Sayı: 2, 203-216.
- Ateş, H. Ve Burgaz, B. (2013). *Öğretmen Kalitesinin Artırılabilmesi İçin Alınması Gereken Önlemler. International Symposium, New Issues on Teacher Education: Ankara*.
- Bakan, Ö. (2005). *Kurumsal İmaj Oluşumu ve Etkili Faktörler*. Konya: Tablet Kitabevi.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticilerinin İş Doymu*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Boğa, Ç. (2010). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeylerinin Öğretmenlerin İş Doymuna Etkisi (Samsun İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). *İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. Doğuş Üniversitesi Dergisi*. Cilt: 9, Sayı: 1, 1-18.

- Büyüköztürk, Ş., Çakmak Kılıç, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 12. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Crossman, A. Ve Harris, P. (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers, *Educational Management Administration and Leadership* ISSN 1741-1432 DOI: 10.1177/1741143206059538 Sage Publications.London, Thousand Oaks and New Delhi.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan kaynakları Dergisi. Cilt: 8, Sayı :2, 153-168
- Çetin, H., Aygen Zetter, S., Taş, S. ve Çaylak, M. (2013). İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Sayı: 26, 145-163.
- Çetin, M. ve Özcan, K. (2004). Okul Yöneticilerinin Etik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı: 20, 21-38.
- Daşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*.33 (147), 54-70.
- Demir, E. (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dincerol, C. (2013). Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Diri, M. S. ve Kırıl, E. (2016). Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı: 39, 125-149
- Dixit, V. ve Bhati, M. (2012). A Study About Employee Commitment and its Impact on Sustained Productivity in Indian Auto Component Industry. *European Journal of Business and Social Sciences*. Cilt: 1, Sayı: 6, 34-51.

- Eğinli, 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, 35-52.
- Eroğluer, K. (2011). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. Cilt: 11, Sayı: 1, 121-136.
- Ersözlü, A. (2012). *Okul Yöneticilerinin Yönetmelik Güçlülük Düzeylerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Doyumuna Etkisi*. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. Cilt: 12, Sayı: 1, 39-52.
- Gamsız, Ş., Yazıcı, H. ve Altun, F. (2013). Öğretmenlerde A Tipi Kişilik, Stres Kaynakları, Öz Yeterlik ve İş Doyumu. *TurkishStudies*. Cilt: 8, Sayı: 8, 1475-1488.
- Gençtan, E. (1988). *Psikianaliz ve Sonrası*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gergin, B. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Çorum İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*. Sayı: 15, 1-11.
- Gülay, H.E. (2006). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İl Örneği)*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Günbayı, İ. (1999), *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Günbayı, İ. ve Tokel, A. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt: 3, Sayı: 5, 77-95.
- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Gürbüz, S. (2007). *Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Tatmini ve Algıladıkları Örgütsel Adaletle İlişkisi*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İbicioğlu, H. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Üçüncü Baskı. Ankara. Alter Yayınları.

- İrigüler, F. (2015). *A Research On Tour Guides' Use Of Emotional Labor And The Relationship Between Their Job Satisfaction And Burnout Levels: The Sample Of Izmir*. Master Thesis. İzmir Katip Çelebi University Graduate School Of Social Sciences, İzmir.
- Kağan, M. (2005) *Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi –Ankara İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kale, F. (2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kama, A. (2017). *Özel ve Devlet Hastanelerinin Acil Servis Personellerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Karaaslan, A., Ergun Özler, D. ve Kulaklıoğlu, A.S. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt: 11, Sayı: 2, 135-160.
- Karakuş, M. (2008). *Öğretmenlerin Duygusal Zeka Yeterliliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisi*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt: 3, Sayı: 2, 74-89.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Sayı: 4, 77-96.
- Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü ve Öğretmenlerin İş Doyumu (Tokat İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kılıç, Y. (2013). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Koroğlu, Ö. (2012). İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. Cilt: 13, Sayı: 2, 275-289.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı: 32, 123-139.

- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı: 28, 101-115.
- Kuşçuoğlu, S. (2008). *The Roles of Organizational Justice, Trustworthiness, Trust And Propensity Of Trust in The Relationship of Lmx With Ocb And Job Satisfaction*. Doktora Tez. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lin, C.H. ve Wang, W.C. (2012). The Relationship Between Affective and Continuance Organizational Commitment. *Asian Economic and Social Society*. Cilt: 2, Sayı: 5, 89-94.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, Chicago, s. 1297-1349 Aktaran: Stemple, D. J. (2004). Job Satisfaction Of High School Principals In Virginia, April 22, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Mau, W. J. and all (2006). The Impact of Transformational Leadership Style of the School Principal on School Learning Environments and Selected Teacher Outcomes. Institutional Research-National Center for Educational Statistics National Science Foundation.
- Mc Nally, G. Ve Blake, A. (2006). Job Satisfaction among Newly Qualified Teachers in Scotland Institute of Education, University of Stirling, Scotland.
- Mohammed, F. ve Eleswed, M. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*. Cilt: 3, Sayı: 5, 43-53.
- Mora, T. Ferrer, Ada. Carbonell, I. (2009). The Job Satisfaction Gender Gap among Young Recent University Graduates: Evidence from Catalonia. *The Journal of Socio-Economics*, (38), 581-589.
- Okutan, E., Yıldız, Ş. ve Konuk, F. (2013). İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt: 3, Sayı: 2, 1-17.
- Omondi, A. A. (2012). Factors Influencing Job Satisfaction Of Public Secondary School Teachers In Mombasa County, University Of Nairobi.
- Oshagbemi, Titus. (1997). The Influence of Rank on the Job Satisfaction of Organizational Members. *Journal of Managerial Psychology*, 12 (8), 511-519.
- Ostroff, C. (1993). The effects of climate and personel influences on individual behavior and attitudes in organization. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56 (8), 963-974.

- Özaydın, M.M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. Cilt: 6, Sayı: 1, 251-281.
- Özsoy, E., Uslu, O., Karakiraz, A. ve Aras, M. (2014). İş Tatmininin Ölçümünde Ölçek Kullanımı: Lisansüstü Tezleri Üzerinden Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. Cilt: 6, Sayı: 1, 232-250.
- Pirali, J. (2007). *The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Perceptions of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior in Turkish Education Sector*. Yüksek Lisans Tezi. The Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University, Ankara.
- Polatkan, N.N. (2016). *Ortaokul Öğretmenlerinin Duygusal Emek Davranışları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt:13, Sayı: 2, 143-164.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2015). *Örgütsel Davranış*(Çev. İ. Erdem) 14. Baskı, Ankara, Nobel Yayınevi.
- Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*.Cilt: 15, Sayı: 1, 131-148.
- Sargent, T. and Hannum, E. (2003). Keeping Teachers Happy: Job Satisfaction among Primary School Teachers in Rural China. Paper prepared for the International Sociology Association Research Committee on Social Stratification and Mobility (RC28), August 21–23, New York University.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu (Manisa İli Örneği). *Amme İdaresi Dergisi*. Cilt: 33, Sayı: 3, 121-123.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. Cilt: 5, Sayı: 1, 55-64.
- Strydom, L. Nortje, N. Beukes, R. Esterhuyse, K. Westhuizen, J. (2012). Job Satisfaction amongst Teachers at Special Needs Schools. University of The Free State, South Africa. *South African Journal of Education*, (32), 255-266.
- Tan, N. (2003). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Cilt: 9, Sayı: 18, 160-174.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 1, 142-167.
- Şangar, Z. (2016). *İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi: Akademik Personel Üzerinde Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Şen, B. (2011). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*. Cilt: 33, Sayı: 147, 54-70.
- Tekingündüz, S. ve Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*, Sayı 91, Ekim- Aralık.
- Tengilimoğlu, D. ve Yiğit, A. (2005). Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. Cilt: 8, Sayı: 3, 374-400.
- Terzi, A. R. (2002). Başarı Güdüsü Kuramı. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 283, 26-30.
- Terzi, A. R. Ve Kurt, T. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 33 (166), 98-113.
- Terzi, A. R. (2014). Toplam Kalite Yönetiminde İşgören Unsuru. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17, 65-71.
- Tor, S.S. (2011). *Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. Sayı: 29, 155-172.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Ünsal, P. ve Türetgen, İ.Ö. (2005). Bir İş Doyumu Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Yönetim Dergisi*. Cilt: 16, Sayı: 51, 43-55.
- Yeniçeri, T. ve Yücel, İ. (2009). Müşteri İlişkileri, Örgütsel Bağlılık, Planlama, Öğrenme Yönlülük, Uyum Sağlayıcı Davranış ile Satış Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 1, 137-157.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt: 4, Sayı: 2, 170-178.
- Yeşiltaş, M., Türkmen, F. ve Ayaz, N. (2011). Otel İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Prestijin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Cilt: 12, Sayı: 2, 171-191.
- Yeşilyurt, H. ve Koçak, N. (2014). İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Açısından İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü dergisi*. Cilt: 16, Sayı 2, 303-324.
- Yıldırım, İ. (2015). *Okul Yöneticilerinin Kişilik ve Denetim Odağı Özelliklerinin Öğretmenlerin İş Doyumu ve Okul Etkililiği Açısından İncelenmesi*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yılmaz, Ç. (2012). *Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Tokat İli Özel ve Kamu Bankalarında Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Yılmaz, M. (2014). *Ortaokul Öğretmenlerinin Güdülenme ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Yüksel, H. ve Yüksel, M. (2014). İş Doyumu ile İşten Ayrılma Düzeyi Arasındaki İlişki: İlköğretim Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Cilt: 7, Sayı: 32, 559-572.

EKLER

Ek 1. Veri Toplama Aracı

Değerli Meslektaşım ;

Bu araştırma Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programında yapılan "İlkokul ve Ortaokul öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki / Balıkesir İl Merkezi Örneği" konulu yüksek lisans tezi kapsamında yürütülmektedir.

Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşması büyük ölçüde sizin anket sorularına içtenlikle vereceğiniz cevaplara bağlıdır. Anket sonuçları sadece akademik çalışma için kullanılacak ve bilgiler kesinlikle gizli kalacaktır. Bu nedenle bu forma isim yazmayınız ve anketin analiz edilebilmesi için tüm soruları yanıtlayınız.

Bu anket mesleğiniz ile ilgili durum tespitinde bulunmak için uygulanmaktadır. Anket 2 bölümden oluşmaktadır. I. Bölümde demografik özellikler, II. Bölümde mesleğinizin çeşitli yönleri ile ilgili ifadeler, III. Bölümde ise mesleğinizle ilgili yaşadığınız durumlar ile ilgili ifadeler yer almaktadır.

Ahmet ÖZKAN

BÖLÜM I

Cinsiyetiniz: () BAYAN () ERKEK
Yaşınız: () 20-30 () 31- 40 () 41-50 () 51+
Mesleki Kıdeminiz: () 1-10 () 11-20 () 21 ve üstü
Görev yaptığınız okul: () İlkokul () Ortaokul
Branşınız:

BÖLÜM II

HMD : Hiç Memnun Değilim
MD : Memnun Değilim
M : Memnunum
OM : Oldukça Memnunum
ÇM : Çok Memnunum

Aşağıdaki ifadelerde, size göre en uygun olan cevabı daire içine alınız.

ŞİMDİKİ İŞİMDEN	HMD	MD	M	OM	ÇM
1. Beni her zaman meşgul etmesi açısından	X	X	X	X	X
2. Tek başına çalışma olanağının olması bakımından	X	X	X	X	X
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	X	X	X	X	X
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansım bana vermesi bakımından	X	X	X	X	X
5. Müdürlüğüm emrindeki kişileri idare tarzı açısından	X	X	X	X	X
6. Müdürlüğümün karar vermedeki yeteneği bakımından	X	X	X	X	X
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması açısından	X	X	X	X	X
8. Bana güvenli bir gelecek sağlaması bakımından	X	X	X	X	X
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından	X	X	X	X	X
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olması bakımından	X	X	X	X	X
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	X	X	X	X	X
12. Kanun, yönetmelik ve talimatların uygulamaya konması bakımından	X	X	X	X	X
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret açısından	X	X	X	X	X
14. Terfi olanağım olması açısından	X	X	X	X	X
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğimi bana vermesi açısından	X	X	X	X	X
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	X	X	X	X	X
17. Çalışma koşulları bakımından	X	X	X	X	X
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları bakımından	X	X	X	X	X
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	X	X	X	X	X
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	X	X	X	X	X

Ek 2. Balıkesir Valiliği Milli Eğitim Müdürlüğü Onayı



T.C.
BALIKESİR VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı: 99191664/605.01/2073780
Konu: Araştırma İzni

23/05/2014

VALİLİK MAKAMINA BALIKESİR

İlgi : a) Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarih ve 2012/13 sayılı genelgesi
b) Ahmet ÖZKAN'ın 15/05/2014 tarihli ve 1940872 sayılı dilekçesi

Başvuru Sahibinin Adı Soyadı	Ahmet ÖZKAN		
Danışmanı			
Kurumu/Üniversite/Görev Yeri	Balıkesir Üniversitesi		
Alan/Bölüm	Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı		
Tez,Araştırma veya Anketin Konusu	İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki		
Başvuru Tarihi	15.05.2014	Başvuru Sayısı	1940872
Çalışma Başlama Tarihi	16.05.2014		
Çalışma Bitiş Tarihi	27.06.2014		
Veri Toplama Araçları	Anket Formu		
Araştırma Türü	Yüksek Lisans Tezi		

ÇALIŞMA YAPILACAK EĞİTİM KURUMLARININ LİSTESİ

S.No	Okulun Adı	S.No	Okulun Adı
1	Ekli listedeki okullar		

Bakanlığımıza bağlı okul ve kurumlarda yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik izinleri ilgi (a) genelge gereğince yukarıdaki bilgileri belirtilen çalışmanın, eğitim kurumlarında, okul/kurum müdürlüklerinin denetiminde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Hüseyin AŞIK
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
23/05/2014
Yusuf CENGİZ
Vali a.
İl Milli Eğitim Müdürü

Eki : Dilekçe ve Ekleri (11 Sayfa)
Ekler Asıl Dosyasında Mevcuttur

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır