

Examining Job Satisfaction and Teacher Performance within Affective Events Theory

Hilal Büyükgöze

Hacettepe University

Murat Özdemir

Hacettepe University

Abstract:

In the current study, the relationship of job satisfaction and teacher performance was examined within Affective Events Theory. Participants consisted of primary and secondary education teachers. Main results showed that male teachers and teachers with more years of experience had higher levels of job satisfaction; a positive and moderate level of correlation between job satisfaction and teacher performance was explored; and evidence regarding the predictive role of job satisfaction on teacher performance was detected. Results were assessed and discussed based upon Affective Events Theory, related literature and theories. By taking into consideration the role of improvements in work environment and conditions, class sizes, and professional development facilities on teachers' satisfaction over the long term, systematic changes are recommended to be put into practice in a short while.

Keywords: *job satisfaction, teacher performance, teacher, education system, Affective Events Theory*



Inönü University
Journal of the Faculty of Education
Vol 18, No 1, 2017
pp. 311-325
DOI: 10.17679/inuefd.307041

Received : 19.08.2016
Revision1 : 18.01.2017
Accepted : 15.02.2017

Suggested Citation

Büyükgöze, H., & Özdemir, M. (2017). Examining job satisfaction and teacher performance within Affective Events Theory. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 18(1), 311-325. DOI: 10.17679/inuefd.307041

EXTENDED ABSTRACT

Purpose

The main purpose of the current study was to examine and elaborate on the relationship of job satisfaction and teacher performance within Affective Events Theory (Weiss & Cropanzano, 1996), and related theories and literature.

Method

A correlational design was adopted throughout the study (Heppner, Wampold, & Kivlighan, 2008). Participants consisted of 517 primary and secondary education teachers including 309 females (59,8 %) and 208 males (40,2 %). Participant teachers' age ranges from 21 to 63 years (*range* = 42, $X = 36,3$, $SD = 8,284$). Of the participants, 125 (24,2 %) were primary school teachers, 225 (43,5 %) were secondary school teachers, and the rest 167 (32,3 %) were high school teachers. Job satisfaction of teachers was measured by Index of Job Satisfaction, developed by Brayfield and Rothe (1951) and shortened by Judge, Locke, Durham and Kluger (1998). Sample items are '*I consider my job to be rather unpleasant (R)*' and '*Most days I am enthusiastic about my work.*' The original Cronbach's alpha value was reported to be .89. Estimated internal consistency coefficient was calculated to be .849 in the current study. Participants' performance was investigated by Personal Work Performance Scale of Kirkman and Rosen (1999). Original Cronbach value of the scale was reported to be .89, and to be calculated .791 in the present study.

A total of 570 forms were distributed, and 529 of them were returned. Then, return rate of the forms was appeared to be 92,8 %. 517 of the forms were decided to be suitable for further analyses. Data was screened for the assumption of normality, linearity, and homoscedasticity. Both of the data for the scales appeared to be distributed normally. No single or univariate outliers were found in the data, as well. Internal consistency reliability of the instruments was investigated by Cronbach's alpha values, and construct validity of the scales was tested on LISREL by confirmatory factor analysis (Jöreskog & Sörbom, 1996). Data was analyzed by t-test, LSD of pos hoc tests, ANOVA, Pearson product-moment correlation coefficients, and simple linear regression.

Findings

Main findings of the study showed that male teachers experience job satisfaction than female teachers, and teachers with more years of teaching experience had higher levels of job satisfaction than those with less experience. A positive, significant and moderate level of correlation was explored between participant teachers' job satisfaction and job performance levels ($r = ,317$; $p < ,01$). Linear regression analysis demonstrated that job satisfaction had a predictive role on explaining participants' job performance ($R^2 = ,137$; $p < ,01$). Teachers' job performance was found to be a significant predictor of their job performance based on the t-test results conducted to determine the significance of beta coefficients yielded by linear regression analysis.

Discussion & Conclusion

In the current study, the primary aim was to focus on the relationship of job satisfaction and performance among teachers working in primary and secondary schools of Ankara. Results showed that there was a significant moderate correlation between participants' job satisfaction and teacher performance. Altinkurt and Yılmaz (2014), Buluç and Demir (2015), Günbayı and Tokel (2012), Kılıç (2011) and Şahin (2013) also reported similar levels of teacher satisfaction in their studies.

Another finding of the research indicated that male teachers had higher levels of work satisfaction compared to female colleagues. Inconsistent findings have been reported so far in relation to gender. Filiz (2014),

Sarpkaya (2000), Çankaya (2010), Eker (2006), and Şekerli (2013) reported males to be more satisfied with their jobs than females. However, Kılıç's (2011) study appeared to report no significant difference in relation to gender of the teacher participants. Whereas, several studies stated that females experience more satisfaction compared to their male coworkers in organizational settings (Crossman, & Abou-Zaki, 2003; Kumaş, & Deniz, 2010; Tomrukçu, 2010).

The current study detected a significant moderate level of correlation between job satisfaction and teacher performance. There are numerous studies in international and in Turkish organizational behavior literature reporting parallel findings with this value (Aydemir, & Erdoğan, 2013; Babin, & Boles, 1996; Bono, & Judge, 2003; Hochwarter, Perrewé, Ferris, & Brymer, 1999; Koç, Yazıcıoğlu, & Hatipoğlu, 2009; Yazıcıoğlu, 2000). The correlation was calculated to be .32 in the current study. This value is also similar to Judge, Thoresen, Bono and Patton's (2001) meta-analysis study result. Ng, Sorensen and Yim (2009) also stated that in masculine societies, satisfaction and performance relation is observed to be much stronger compared to feminine societies. As a masculine dominant society, Turkish teacher sample of the current study yielded results supporting their assumption. All results were assessed and discussed within Affective Events Theory, related literature and theories. Future research directions, and limitations of the study are presented.

İş Doyumu ile Öğretmen Performansı İlişkisinin Duygusal Olaylar Kuramı Çerçevesinde İncelenmesi

Hilal Büyükgöze
Hacettepe Üniversitesi

Murat Özdemir
Hacettepe Üniversitesi

Öz

Bu araştırmada öğretmenlerin iş doyumu ve iş performansı düzeyleri arasındaki ilişki Duygusal Olaylar Kuramı çerçevesinde incelenmiştir. Bu kapsamda, ilk ve orta dereceli okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşüne başvurulmuştur. Araştırmanın başlıca sonuçları; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre ve kıdemli öğretmenlerin ise daha az kıdemli öğretmenlere göre iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğunu; öğretmenlerin iş doyumu ve iş performansı düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu ve iş doyumunun öğretmenlerin performansının anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Araştırma sonuçları, Duygusal Olaylar Kuramı, ilgili alanyazın ve kuramlar temelinde değerlendirilmiş ve tartışılmıştır. Çalışma ortamı ve koşulları, öğrenci sayısı, mesleki gelişim imkanları gibi konularda iyileştirmelerin yapılmasının uzun vadede öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde etkileme potansiyeli göz önünde bulundurularak sistemsal değişimlerin hayata geçirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: iş doyumu, öğretmen performansı, öğretmen, eğitim sistemi, Duygusal Olaylar Kuramı



Inönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 18, Sayı 1, 2017
ss. 311-325
DOI: 10.17679/inuefd.307041

Gönderim Tarihi : 19.08.2016
1. Düzeltme : 18.01.2017
Kabul Tarihi : 15.02.2017

Önerilen Atf

Büyükgöze, H., & Özdemir, M. (2017). İş doyumu ile öğretmen performansı ilişkisinin Duygusal Olaylar Kuramı çerçevesinde incelenmesi. *Inönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311-325. DOI: 10.17679/inuefd.307041

GİRİŞ

İnsan, çok yönlü bir varlıktır, o nedenle insanın bulunduğu ortamlar da aynı karakteristiği gösterir. Örgüt yaşamı da paralel niteliklere sahiptir. Çok yönlülük, insanların kişisel özellikleri dikkate alındığında daha zenginleşir. Farklılıkların etkileşimi ile farklı algılamalar mümkün olur. Algılar ise tutuma dönüşür. Bu bağlamda tutumlar, davranışlarımıza yön verir (Fishbein ve Ajzen, 1975). O halde, olumlu ya da olumsuz her türlü yaşantının algılanış biçimi, o yöndeki davranışları etkilemektedir.

Örgüt yaşamında önceleri ihmal edilen duygular ve duygusallık durumu, yüzyılın son çeyreğinde araştırmacıların ilgisini çekmeye başlamıştır. Bireylerin tecrübe ettiği her türlü duygusal olayın, çevrelerine verecekleri tepkileri etkilediği düşüncesi zamanla önem kazanmıştır, Mayo (1930) ve Herzberg, Mausner ve Snyderman'ın (1959) fikirlerinden izler taşıyan, Weiss ile Cropanzano'nun (1996) duygusal olaylar kuramı ile somutlaşmıştır. Kuram, esas olarak iş ortamındaki duygusal deneyimlerin yapısını, ortaya çıkış nedenlerini ve sonuçlarını ele almaktadır. Bu anlayışla, kuramda yer alan *duygu* iki grupta incelenir. İlk grupta duygu uzun yıllar değişmeyerek kararlı, enerjik ya da heyecanlı olarak betimlenebilecek bir kişilik özelliğine dönüşür. İkinci grupta ise duruma dayalı duygulanımdan bahsetmek mümkündür. Duruma bağlı duygulanım da ruh hali (mood) ve duygu (emotion) olarak iki ayrı başlıkta incelenir. Ruh hali, günlük yaşamda deneyimlenen duygu geçişleri iken duygu, bireyi davranışa iten bireylere, objelere ya da olaylara yönelik tecrübe edilen hisler olarak tanımlanır. Duygular, daha uzun süreli, nedensel ve daha yoğun olarak hissedilmesi nedeniyle moddan rahatlıkla ayırt edilebilir. Bu açıdan, duygular bireylerin davranışlarında daha etkilidir. Weiss ve Cropanzano (1996) bireylerin geçmiş yaşantılarının bugünkü davranışlarında etkili olduğunu ve bunun iş ve örgüt yaşamında duygusal tepkiler ve davranışlar olarak ortaya çıktığını savunmaktadır. Özetle, bireyin geçmiş yaşantıları algılarını, buna bağlı olarak önce tutumlarını ardından davranışlarını etkiler. Bu, iş yaşamında da geçerlidir. Kuram, bu kabulden hareketle birkaç önerme ortaya koymaktadır: (1) bireyin iş yaşamında deneyimlediği duygusal bir durum daha önce yaşadığı farklı birçok duygusal tecrübe neticesinde ortaya çıkar, (2) ruh hali yaşanan münferit bir olaya bağlı olarak geçmiş deneyimlerin de etkisiyle iş doyumunu etkiler, (3) ruh hali ve duygular, görece hızla değişebilmektedir, o nedenle bireyin performansı da buna bağlı olarak artabilir ya da azalabilir, (4) duygulara bağlı ortaya çıkan davranışların değişkenliği yüksektir.

Duygusal olaylar kuramında, duygusallık bir tercih olarak görülmektedir. Bireyin duygusallığı hangi konuya ne derece önem verdiği ile ilişkilidir. Pozitif duygusallık, özünde olumlu değerlendirme ve bilişsel esneklik ile ilintiliyken, negatif duygusallık ise çözümsüzlük, çatışma ve negatif tutum ile alakalıdır (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009). Bu anlayışla, duygusal olaylar kuramı çerçevesinde bireylerin iş yaşamındaki duygusal deneyimlerinin iş doyumunu ve buna bağlı olarak performansının etkileneceği savunulmaktadır (Weiss ve Cropanzano, 1996).

Benzer şekilde, iş doyumunu bilişsel ve duyuşsal karaktere sahip bir fenomen olarak kabul görmüştür (Cook, 2008). İnançlar ve yargılar, iş doyumunun bilişsel yönünü temsil ederken, hisler ise duyuşsal karakterini teşkil etmektedir. Her iki yönüyle de işyerindeki durumlara yönelik duyguları ya da algıları ifade eder. İşyerinde doyumun sağlanmasının özünde iki ana sebep yatmaktadır. İlki, yüksek düzeydeki doyumun örgütün üretkenliğini ve performansını da arttıracığına yönelik genel kabuldür. Diğerisi ise çalışanın iş doyumunun sağlanmasının insani bir değerinin olmasıdır (Smith, Kendall ve Hulin, 1969: 6, akt. Cook, 2008).

Bireylerin iş doyumunun çok farklı yapılarla ilişkisini ortaya koyan çok sayıda araştırma yürütülmüştür (Arı, 2015; Hinić, Grubor ve Brulić, 2016). Bireysel özellikler ile iş doyumunu ilişkilisini inceleyen bazı araştırmalar, kişisel başarı hissi, öz-yeterlik inancı, iyimserlik, içsel kontrol odağı yönelimi, psikolojik sermaye, umut, bilgi paylaşmaya isteklilik ve psikolojik dayanıklılık ile iş doyumunun pozitif yönde ilişkisi olduğunu belirlemişlerdir (Arı, 2015; Buluç ve Demir, 2015; Büyükgöze ve Büyükgöze-Kavas, 2016; De Vries, Van den Hooff ve De Ridder, 2006; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013; Hechanova, Alampay ve Franco, 2006; Judge ve Bono, 2001; Ocağ, Güler ve Basım, 2016). Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ve duygusal dengesizlik gibi olumsuz psikolojik yapılarla ise iş doyumunun ters yönlü ilişkisi ortaya konmuştur (Arı, 2015; Ertürk ve Keçecioğlu, 2012; Judge ve Bono, 2001; Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe ve Locke, 2005; Soyer, Can ve Kale, 2009).

Örgüt bağlamında irdelendiğinde ise yönetimin, yöneticilerin ve paydaşların tutumunun, meslektaşlar arası ilişkilerin ve çalışanın değerlendirilmesine ilişkin yaklaşımların iş doyumunu ile yakından ilgili olduğunu

söylemek mümkündür. Farklılıklara değer veren, katılımcı, dönüştürücü ve destekleyici yönetim anlayışının hakim olduğu örgütlerde çalışanların iş doyumunun daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Babin ve Boles, 1996; Pitts, 2009; Tok ve Bacak, 2013; Yousef, 2000). Yönetici düzeyinde bakıldığında ise ödüllendirme ve yasal güç kullanımının ve yöneticinin duygusal zekasının iş doyumunda olumlu etkisinden bahsedilirken, zorlayıcı güç kullanımının ve başarılması güç hedefler koymanın çalışanların iş doyumunda negatif bir etkiye neden olduğundan söz etmek mümkündür (Akyüz ve Kaya, 2015; Latham ve Yukl, 1976; Sy, Tram ve O'Hara, 2006). Öte yandan, örgütsel adalet algısının, örgütsel bağlılığın ve örgütsel güvenin çalışanın iş doyumuna hissinde katkı sağlayan örgütsel etmenler olduğu gözlenmiştir (Tekingündüz, Aydın ve Polat, 2014; Yenihan, 2014; Yılmaz, 2012).

İş performansı ise klasik yaklaşımın geçerliğini yitirmesiyle birlikte 'örgütün hedefleri doğrultusunda sergilenen gözlemlenebilir davranışlar' biçiminde tanımlanır hale gelmiştir (Campbell, McHenry ve Wise, 1990). Performans, çalışanların davranışlarına değil de çıktılara dayandırılırsa, çalışanlar örgütün hedeflerini başarmak, bu sayede üretken ve yüksek performanslı görünmek adına hedefe giden en kısa yolları tercih edecek ve işin insani boyutunu ihmal edecektir. Bu bakış açısına göre performans, davranışların sonucu değil, davranışların ta kendisidir. Bu noktadan hareketle Campbell ve diğerleri (1990) performansın sekiz etmen dikkate alınarak değerlendirilebileceğini belirtmektedir. Bireyin performansına yönelik bu etmenler; (1) iş ile ilgili görev yetkinliği, (2) iş dışı görev yetkinliği, (3) yazılı ve sözlü iletişim görevi yetkinliği, (4) çaba, (5) kişisel disiplin, (6) meslektaş ve grup performansına katkı, (7) liderlik ve (8) yönetim olarak sıralanmıştır. Bu etmenlerden de anlaşılacağı üzere, performansın indirgemeci bir yaklaşım ile yalnızca çıktılara dayalı değerlendirilemeyeceği ve çok yönlü bir olgu olduğu savunulmuştur.

Bu anlayışla, yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren bireysel performans, öncüllerini ve ilişkili yapıları inceleyen bir çok araştırma yürütülmüştür (Bowling, 2007; Schleicher, Watt ve Greguras, 2004). Bu araştırmalardan bazıları kişilik özellikleri ile performans ilişkisine odaklanırken, bazılarıysa örgüt düzeyindeki yapılar ile performans ilişkisini incelemiştir. Judge ve Bono'nun (2001) araştırması özgüveni ve genel öz-yeterlik düzeyi daha yüksek olan bireylerin performansının da daha yüksek olduğunu kaydetmiştir. Bu çalışmada, içsel kontrol odağı yönelimli ve duygusal açıdan istikrar gösteren bireylerin performanslarının, dışsal kontrol odağı yönelimli ya da duygusal açıdan değişken olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu da rapor edilmiştir. Benzer şekilde, genel psikolojik sermaye düzeyi daha yüksek olan çalışanların performanslarının daha yüksek olması beklenmektedir (Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013). Çalışanların duygusal zekasının da performanslarında belirleyici bir özellik olduğu bulunmuştur (Sy, Tram ve O'Hara, 2006).

Performansı etkileyen etkenler incelendiğinde ise performansın hem yönetimden hem de iş arkadaşları arasındaki ilişkilerden etkilendiği ifade edilmektedir. Örneğin, Cerit (2012) nitelikli lider-üye etkileşiminin çalışanın performansında artış sağladığını belirtmiştir. Yousef (2000) ise katılımcı liderlik davranışlarının çalışan performansına olumlu yansımalarının olduğundan bahsetmiştir. Paralel şekilde, kaliteli örgüt içi iletişimin sağlandığı ve farklılıkların yönetiminin başarılı bir şekilde yürütüldüğü örgütlerin performansının daha yüksek ve dengeli olduğu gözlenmiştir (Pettit, Goris ve Vaught, 1997; Pitts, 2009). Çalışanın ortaya koyduğu her türlü emeğin gözetildiği ve takdir edildiği bir ortamın da performansa katkı sağladığı belirtilmiştir (Bağcı ve Mohan Bursalı, 2015; Hechanova, Alampay ve Franco, 2006). Hedeflerin net olarak ortaya koyulduğu örgütlerde bireylerin daha yüksek performans sergilediği belirlenirken, rol çatışmalarının, belirsiz görev ve sorumlulukların hakim olduğu iş ortamlarının performansı olumsuz yönde etkilediği bildirilmiştir (Babin ve Boles, 1996; Latham ve Yukl, 1976). Farklı kuramlardan yola çıkılarak iş doyumuna ilişkin performans ilişkisinin incelendiği birçok çalışmada çeşitli düzeylerde ilişki bulunduğu belirtilmiştir (Hochwarter, Perrewé, Ferris ve Brymer, 1999; Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009). Son yıllarda ise bu iki değişken arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaları değişik parametreler açısından inceleyen meta-analiz çalışmaları öne çıkmıştır. Örneğin, Judge, Thoresen, Bono ve Patton (2001), alanyazında iş doyumuna ve performans ilişkisine odaklanan 312 araştırma ve toplam büyüklüğü 54,417 olan katılımcı sayısı üzerinden yürüttüğü meta-analiz çalışması sonucunda iş doyumuna ilişkin performans ilişkisinin .30 düzeyinde olduğunu tespit etmiştir. Öte yandan, Bowling (2007), meta-analiz olarak desenlediği ve bu alandaki 109 araştırmayı incelediği makalesinde kişilik özellikleri kontrol edildiğinde bireyin iş doyumuna ilişkin performansı arasında önemsenmeyecek bir düzeyde ilişki olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, Cook (2008) da kişilik özellikleri ve bireysel yetenek/kapasitenin istatistiksel yöntemlerle kontrol edildiğinde, doyum ile performans arasında çok düşük düzeyde bir ilişki olduğunu belirtmiş ve uzun yıllardır varlığına inanılan bu ilişkinin abartıldığını savunmuştur.

Mevcut araştırmada ise eğitim sistemlerinin anahtar aktörlerinden öğretmenlerin iş doyumunu ile performans ilişkisi, ilk kez Weiss ve Cropanzano'nun 1996 yılında yapılandırığı duygusal olaylar kuramı ve ilgili kuramlar çerçevesinde incelenmiştir. Alanyazın taramalarında bu yaklaşıma sahip bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu yönüyle mevcut araştırma, eğitim örgütlerinde iş doyumunu-performans ilişkisini belli bir kurama dayalı inceleyen ilk ve tek araştırma olma özelliğine sahiptir. Öğretmen ihtiyacının giderek azalığı ve sistemdeki öğretmenlerin uzun süre istihdam edildiği gerçeği göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin iş doyumunun ve performansının yüksek düzeylerde seyretmesi daha da kritik önem taşıyor hale gelmiştir. Bu kapsamda, mevcut araştırmanın farklı bir bakış açısı ile kuramsal ipuçları sunarak Türkiye kaynaklı alanyazına katkı sağlaması beklenmektedir. Bu doğrultuda, çalışma çerçevesinde yanıt aranan araştırma soruları şu şekilde sıralanmıştır:

- Öğretmenlerin iş doyumunu ve performansları cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin iş doyumunu ve performansları meslekteki hizmet sürelerine göre farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin görüşlerine göre iş doyumunu ile performans arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Öğretmenlerin görüşlerine göre iş doyumunu, performansın anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Türk Eğitim Sisteminin farklı kademelerindeki kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin değerlendirmeleri doğrultusunda iş doyumunu düzeyleri ile performansları arasındaki ilişkiye odaklanan bu araştırmada 'ilişkisel tarama' modeli benimsenmiş ve nicel araştırma tekniklerinden faydalanılmıştır (Heppner, Wampold ve Kivlighan, 2008).

Evren ve Örneklem

Araştırmaya 2014-2015 öğretim yılı güz döneminde Ankara'da bulunan devlet okullarında görev yapmakta olan 309 (% 59,8) kadın ve 208 (% 40,2) erkek olmak üzere 517 öğretmen katılmıştır. Katılımcıların yaşı 21 ile 63 yaş arasında değişmektedir ($ranj = 42$, $\bar{X} = 36,3$, $Ss = 8,284$). Katılımcıların 125'i (% 24,2) ilkokulda, 225'i (% 43,5) ortaokulda ve 167'si (% 32,3) lisede görev yapmaktadır. Öğretmenler hizmet süresine göre incelendiğinde 223'ünün (% 43,1) 1 ile 10 yıl arasında kıdeme sahip olduğu, 215'inin (% 41,6) 11 ile 20 yıl arasında ve 79'unun (% 15,3) ise 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip olduğu gözlenmiştir. Öğretmenler görev yapmakta oldukları okul büyüklüğüne göre incelendiğinde ise 259'unun (% 50,1) 1 ile 30 öğretmen arasında öğretmen bulunduğu büyüklükteki bir okulda görev yaptığı görülürken, 90'ının (% 17,4) 31 ile 40 öğretmen arasında ve 168'inin (% 32,5) ise 41 ve üzeri öğretmenin görev yaptığı büyüklükteki okullarda çalıştığı belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

İş Doyumu Endeksi

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve sonrasında Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından kısaltılan 'İş Doyumu Endeksi-İDE' kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Bilgin (1995) tarafından yürütölmüştür. İDE, hiç katılmıyorum ile tamamen katılıyorum arasında puanlanabilen 7li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekte yer alan maddelere örnek olarak '*İşimi çoğu zaman severek yaparım*' ve '*Mutluluğu en çok işimdeyken buluyorum*' verilebilir. Ölçekte iki ters kodlanan madde bulunmaktadır. Bunlara örnek olarak '*İşyerimde zaman geçmek bilmiyor*' verilebilir. Ölçeğin kısaltılmış İngilizce formuna ilişkin Cronbach alfa içtutarlılık değeri .89 olarak rapor edilmiştir. Bu araştırma kapsamında ise Cronbach alfa değeri .849 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğinin test edilmesi için LISREL programında doğrulamalı faktör analizi (DFA) yürütölmüştür. DFA sonucunda ortaya çıkan uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: [$\chi^2 = 177.75$, $df = 38$; $\chi^2/df = 4,67$; sRMR = .053; AGFI = .89; NFI = .96; CFI = .96; IFI = .96; GFI = .93]. Kline (2005), ki-karenin serbestlik derecesine olan oranının 5.0 ile 3.0 arasında değerler almasının araştırma verisi ile ölçme aracının faktör yapısı arasında iyi düzeyde bir uyum olduğuna, 3.0'ten daha küçük oranların ise bu uyumun çok iyi düzeyde olduğuna işaret ettiğini belirtmektedir. Ayrıca, Browne ve Cudeck (1993) ise standartlaştırılmış hata kareleri ortalamasının karekökü (sRMR) değerinin .10 ile .05 arasında olmasının kabul edilebilir düzeyde uyuma, .05'ten küçük olmasının ise mükemmel düzeyde veri-faktör uyumuna kanıt olarak kabul edilebileceğini ifade etmektedir. Buna göre, DFA

sonucunda ortaya çıkan uyum indekslerinin, araştırma kapsamında toplanan veri ile yararlanılan ölçme aracının tek faktörlü yapısı arasında iyi derecede uyum olduğu belirtilebilir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, katılımcıların iş doyumu düzeylerini ölçmek üzere İDE'nin yeterli psikometrik özelliklere sahip bir araç olduğunu göstermektedir.

Bireysel İş Performansı Ölçeği

Katılımcı öğretmenlerin iş performansı Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Gürbüz, Erkuş ve Sığı (2010) tarafından gerçekleştirilen 'Bireysel İş Performansı Ölçeği-BİPÖ' ile ölçülmüştür. BİPÖ, *hiç katılmıyorum(1)* ile *tamamen katılıyorum(5)* arasında puanlanan 5li Likert tipi bir ölçme aracıdır. Ölçek, tek boyuttan oluşmaktadır ve ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekte yer alan maddeler arasında '*Görevlerimi tam zamanında tamamlarım*' ve '*Bir sorunla karşılaştığımda en hızlı şekilde çözüm üretim*' bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe formuna ait Cronbach alfa değeri .89 olarak rapor edilmiştir. Bu araştırma kapsamında ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .791 olarak belirlenmiştir. BİPÖ'nün yapı geçerliği yürütülen DFA ile sınanmıştır. Elde edilen uyum değerleri şu şekilde sıralanabilir: [$\chi^2 = 31,68$, $df = 7,19$; $\chi^2 / df = 4,40$; sRMR = .03; AGFI = .87; NFI = .98; CFI = .98; IFI = .98; GFI = .95]. Baumgartner ve Homburg (1996) GFI, CFI, NFI ve IFI uyum indekslerinin .95'ten büyük olmasının mükemmel uyuma ve .90 ile .95 arasında yer almasının ise kabul edilebilir uyuma işaret ettiğini belirtmektedir. AGFI değerinin .85 ile .90 arasında yer alması ise kabul edilebilir uyuma kanıt olarak değerlendirilmektedir (Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003). Bu kapsamda, elde edilen DFA değerleri kullanılan ölçme aracının tek faktörlü yapısının doğrulandığına işaret etmektedir. Sonuç olarak, BİPÖ'nün öğretmenlerin bireysel iş performanslarının belirlenmesinde yeterli derecede geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

İşlem ve Veri Analizi

Araştırma kapsamında hazırlanan veri toplama formları araştırmacılar tarafından şahsen uygulanmıştır. Katılım gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, 570 ölçek formu dağıtılmış ve 529 form cevaplandırılmıştır. Ölçek formlarının dönüş oranı % 92,8 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen 529 formun 517'sinin analiz edilmeye uygun bir şekilde cevaplandırıldığı belirlenmiştir. Ardından, doğrusallık, eşvaryanslılık ve uç değerlere ilişkin analizler yürütülmüştür. Bu kapsamda, her iki ölçeğe ait veri setinin basıklık ve çarpıklık puanları hesaplanmıştır. İDE'nin basıklık puanının 1.043 ve çarpıklık puanının ise -.801 olduğu belirlenmiştir ($S_s = 1.374$). BİPÖ'nün basıklık değerinin .249 ve çarpıklık değerinin 1.043 olduğu saptanmıştır ($S_s = .589$). Basıklık ve çarpıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında yer aldığı görülmüş ve veri setinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Veri setindeki uç değerler incelenmiş ve tek yönlü ve çift yönlü uç değerlerin yer almadığı gözlenmiştir.

Analizler SPSS programının 23.0 sürümü aracılığıyla yapılmıştır. Verilerin analizinde ise aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde, ranj, minimum ve maksimum değerler gibi betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Katılımcı öğretmenlerin iş doyumu ve performanslarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar *t* testi ile analiz edilmiştir. Katılımcıların iş doyumu ve iş performansı düzeyleri arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayısı ile incelenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, iş performanslarındaki değişimi ne derece yordadığını belirlemek amacıyla doğrusal regresyon analizi yürütülmüştür. Her iki ölçeğe ait veri seti de normal dağılım gösterdiği için kullanılan veri toplama araçlarının güvenilirliği Cronbach alfa değerleriyle incelenmiştir (Gravetter ve Wallnau, 2000). Ölçeklerin geçerliği ise LISREL programının 8.8 sürümünde yürütülen DFA ile test edilmiştir (Jöreskog ve Sörbom, 1996).

BULGULAR

Araştırma kapsamında öncelikle katılımcı öğretmenlerin iş doyumu ve performans düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu kapsamda bağımsız gruplar *t* testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1

Bağımsız gruplar *t* testi sonuçları

Değişken	Gruplar	N	\bar{X}	S_s	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>İş doyumu</i>	Kadın	309	5,09	1,439	515	-1.948	.046*

	Erkek	208	5,33	1,262		
<i>İş performansı</i>	Kadın	309	4,21	.577	.630	.529
	Erkek	208	4,18	.606		

* $p < .05$

Tablo 1’de sunulduğu üzere öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir ($t_{(515)} = -1,948, p < .05$). Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin ortalama puanlar incelendiğinde erkek öğretmenlerin iş doyumunun ($\bar{X} = 5,33$) kadın meslektaşlarına ($\bar{X} = 5,09$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin performans düzeylerinin ise cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir ($t_{(515)} = .630, p > .05$). Buna göre, katılımcı kadın ve erkek öğretmenlerin benzer düzeyde iş performansı sergiledikleri söylenebilir.

Katılımcıların iş doyumu ve performans düzeylerinin kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Değişken	Gruplar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p^*	Fark
<i>İş doyumu</i>	0- 10 yıl	G. arası	18.387	2	9.194	4,940	.008	1-10 yıl/ 21+ yıl
	11- 20 yıl	G. içi	956.650	514	1.861			11-20 yıl/ 21+ yıl
	21+ yıl	Toplam	975.037	516				
<i>İş performansı</i>	0- 10 yıl	G. arası	1.220		.610	1,762	.173	-
	11- 20 yıl	G. içi	177.869		.346			
	21+ yıl	Toplam	179.089					

* $p < .05$

Tablo 2’den de görülebileceği gibi katılımcı öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin kıdeme göre anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir ($F_{(2-514)} = 4,940, p < .05$). Hangi kıdem grupları arasında fark olduğunun belirlenmesi için çoklu karşılaştırma testlerinden LSD yapılmıştır. Katılımcıların iş doyumu ortalama puanları incelendiğinde, 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş doyumunun ($\bar{X} = 5,62$) 1 ile 10 yıl arasında ($\bar{X} = 5,08$) ve 11 ile 20 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlere göre ($\bar{X} = 5,13$) daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların iş performans düzeyleri de aynı şekilde incelenmiş ve katılımcı öğretmenlerin iş performanslarının hizmet yılına göre farklılaşmadığı saptanmıştır ($F_{(2-514)} = 1,762, p > .05$).

Katılımcıların iş doyumu ve iş performans düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında incelenen değişkenlere ilişkin korelasyon katsayıları Tablo 3’te sunulmaktadır.

Tablo 3

Korelasyon Matrisi

Değişken	N	\bar{X}	Ss	1	2
<i>İş doyumu</i>	517	5,18	1,374	-	
<i>İş performansı</i>	517	4,20	,589	.317**	-

** $p < ,01$

Tablo 3’ten de izlenebileceği gibi katılımcı öğretmenlerin orta düzeyde iş doyumuna ($\bar{X} = 5,18/ 7,00$) ve yüksek düzeyde iş performansına sahip oldukları belirlenmiştir ($\bar{X} = 4,20/5,00$). Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayıları incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile iş performansı düzeyleri arasında orta düzeyde, aynı yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r_{\text{işdoyumu} \times \text{işperformansı}} = .317; p < ,01$).

Katılımcı öğretmenlerin deneyimledikleri iş doyumunun, iş performanlarındaki varyansın ne kadarını açıkladığını belirleyebilmek için ise doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Doğrusal regresyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4’te sunulmaktadır.

Tablo 4

Doğrusal regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	SH _B	β	t	p
Sabit	3,379	,094	-	35,899	,000
İş doyumunu	,159	,018	,317	9,058	,000
$R = ,317$	$\Delta R^2 = ,137$				
$F_{(1-515)} = 82,055$	$p = .000$				

** $p < ,01$

Tablo 4'te sunulduğu üzere katılımcıların iş doyumunu ile iş performansı arasında orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir ($R = ,317$; $p < ,01$). Bununla birlikte, katılımcı öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin iş performanslarındaki değişimin yaklaşık olarak % 14'ünü tek başına açıkladığı belirlenmiştir ($\Delta R^2 = ,137$; $p < ,01$). Basit linear regresyon analizi sonucunda ortaya çıkan katsayıların anlamlılığına ilişkin yürütülen t testi sonuçları incelendiğinde ise katılımcıların iş performanslarının iş doyumlarının istatistiksel açıdan anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, Ankara'da ilk ve orta dereceli devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine göre iş doyumunu ve iş performansı ilişkisine odaklanılmıştır. Sonuçlar, öğretmenlerin genel iş doyumunun orta düzeyde ve performanslarının ise yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Türkiye kaynaklı alanyazın incelendiğinde Altinkurt ve Yılmaz (2014), Buluç ve Demir (2015), Günbayı ve Tokel (2012), Kılıç (2011) ve Şahin'in (2013) de öğretmenler üzerinde yürüttüğü çalışmalarında benzer bulgulara ulaştığı gözlenmiştir. Sarpkaya (2000) ise araştırmasında öğretmenlerin düşük düzeyde iş doyumunu deneyimledikleri sonucuna ulaşmıştır. Başka bir çalışmada ise özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunun devlet okullarında çalışanlara göre çok daha yüksek düzeyde olduğu bulgulanmıştır (Taşdan ve Tiryaki, 2008). Çok sayıdaki araştırma sonucu kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyumunun yüksek düzeyde gerçekleşmediğini ortaya koymaktadır. Bu durum, birbirinden bağımsız ya da etkileşim içindeki birçok etmenden kaynaklanıyor olabilir. Çalışma koşulları ve imkanları ve ücret gibi fiziksel şartlar ve maddi nedenler olabileceği gibi, kişisel gelişim, mesleki duyarlılık, saygınlık ve mesleki prestij gibi özellikle de son dönemlerde erozyona uğrayan profesyonel değerler öğretmenlerin düşük iş doyumuna yol açan olası etmenler olarak sıralanabilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ve iş performansına yönelik cinsiyet açısından değerlendirme yapıldığında erkek öğretmenlerin iş doyumunun kadın meslektaşlarına göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda çelişkili bulgular mevcuttur. Filiz (2014), Sarpkaya (2000), Çankaya (2010), Eker (2006) ve Şekerli (2013) erkek çalışanların iş doyumunun kadınlara göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Bazı araştırmalar, cinsiyete göre herhangi bir farklılaşma olmadığını belirtirken (Kılıç, 2011), kadınların daha yüksek iş doyumunu deneyimlediğini tespit eden araştırmalar da bulunmaktadır (Crossman ve Abou-Zaki, 2003; Kumaş ve Deniz, 2010; Tomrukçu, 2010). Spector (1997) ücret konusunda kadınların beklentilerinin erkeklere göre daha düşük olduğu için kadınların ücret tatmininin erkeklere göre daha yüksek olduğunu tartışır. Öte yandan, erkeklerin kendini ifade etme imkanlarını ve önemli kararlarda etkili olabilmeye fırsatlarını değerlendirmede daha başarılı olduğunu, bu nedenle de yönetime yönelik tatminlerinin daha yüksek olacağını ekler.

Katılımcı öğretmenlerin iş doyumunu ile iş performansı açısından meslekteki hizmet süreleri ele alındığında bu araştırma kapsamında bir farklılaşma olmadığı saptanmıştır. Bu bulgu, çeşitli çalışmalar ile de desteklenmektedir (Altinkurt ve Yılmaz, 2014; Sarpkaya, 2000; Tunacan ve Çetin, 2009). Eker (2006), Kaya (2005), Sezer (2015) ve Tüzemen Gençler (2004) ise hizmet süresi açısından daha deneyimli olan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde iş doyumunu deneyimlediğini rapor etmiştir. Hizmet süresi ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin olması okul ya da örgüt içerisindeki deneyimlerin etkileşimi nedeniyle duygusal olaylar kuramının varsayımları ile de örtüşmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996).

Araştırma kapsamında iş doyumunu ve öğretmen performansı arasında orta düzeyde, aynı yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Uluslararası alanyazın ve Türkiye kaynaklı birçok araştırma bu bulgu ile paralellik gösteren bilimsel kanıtlar ortaya koymuştur (Aydemir ve Erdoğan, 2013; Babin ve Boles, 1996; Bono ve Judge, 2003; Hochwarter, Perrewé, Ferris ve Brymer, 1999; Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009; Yazıcıoğlu, 2000). Mevcut araştırmada katılımcı öğretmenlerin doyum ve performans ilişkisi .32 düzeyinde hesaplanmıştır. Bu korelasyon, Judge, Thoresen, Bono ve Patton'ın (2001) 312 araştırmayı ele alarak yürüttüğü meta-analiz çalışmasında doyum ile performans ilişkisine yönelik rapor ettiği .30 düzeyi ile örtüşmektedir. Ng, Sorensen ve Yim (2009) kültürel bağlamda iş doyumunu-performans ilişkisini incelediği araştırmada

maskülen kültürün baskın olduğu toplumlarda iş doyumunu-performans ilişkisinin daha kuvvetli olduğunu bildirmiştir. Bahsedilen bulgu, maskülen özelliklerin daha hakim olduğu Türk kültüründe iş doyumunu-performans ilişkisinin anlamlı düzeyde olmasını destekler niteliktedir. Bunun yanı sıra, doyum-performans ilişkisini duygusal olaylar kuramının (Weiss ve Cropanzano, 1996; Weiss, 2002) 'Duygusal bir durum, önceki duygusal tecrübeler yoluyla oluşur' ve 'Duygularla beslenen davranışlar değişkendir' önermelerinden hareketle açıklamak mümkündür. Katılımcı öğretmenlerin okullarında tecrübe ettiği ve karşılaştığı durumların iş doyumlarında belirleyici olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin işiyle ve okuluyla ilgili deneyimlediği duygusal durumların ise bireysel ve örgütsel düzeyde yansımalarının olacağı açıktır.

Araştırmanın son bulgusu ise katılımcı öğretmenlerin iş doyumlarındaki toplam varyansın yaklaşık % 14'ünün iş performansları tarafından açıklandığını göstermiştir. İş doyumunun öğretmenlerin performansının anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, Fishbein ve Ajzen'in (1975) nedenli eylem kuramının 'Davranış, inancın, tutumun ve niyetin sonucudur' savını, öğretmenlerdeki iş doyumunu algısının performans artışını sağlaması açısından destekler niteliktedir. Organ (1976) da sosyal etkileşimin gücünü dikkate alarak eşitlik ve karşılıklılık kuramları çerçevesinde biçimlendirdiği doyum-performans-arttırır hipotezi ile bireyin işinde hissettiği doyumun performansına yansıtacağını ileri sürer. Bu kapsamda, katılımcı öğretmenlerin iş doyumunun performans düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olması Organ'ın hipotezi ile örtüşmektedir. Bununla birlikte, öğretmenlerin iş doyumunun performansları üzerindeki etkisini, birçok araştırmacının hemfikir olduğu mutlu-üretken çalışan hipoteziyle de ilişkilendirmek mümkündür. Bu hipoteze göre ise mutlu ve işinden memnun çalışanların daha üretken olması ve daha yüksek düzeyde performans sergilemesi beklenir (Fisher, 2003; Kluger ve Tikochinsky, 2001). O halde, mevcut bulgunun farklı kuram ve hipotezler ile desteklendiği sonucuna varılabilir.

Çalışma sonuçları doğrultusunda uygulamaya ve araştırmaya yönelik birkaç öneri sunulabilir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin iş doyumunun orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Bu sonuç, kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin durumunu yansıtmaktadır. Taşdan ve Tiryaki (2008) özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunun kamu okullarında çalışan meslektaşlarına göre çok daha yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir. Özel okullar ile kamu okulları arasında çalışma ortamı ve koşulları, öğrenci sayısı, mesleki gelişim imkanları gibi farklılıklar olduğu düşünüldüğünde, bu yönde iyileştirmelerin yapılmasının uzun vadede öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde etkileme potansiyeli göz önünde bulundurularak sistemsel değişimlerin gerçekleştirilmesi sağlanabilir.

Gelecek araştırmalara yönelik olarak ise araştırma bulgularının genellenebilirliğini arttırmak için tabakalı örneklem tercih edilerek inceleme yapılabilir. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin iş doyumunu ve performansının çalıştıkları okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı çok farklı okul türlerinden (Fen Lisesi, Anadolu Lisesi, Büyükelçilikler bünyesindeki okullar, İmam-Hatip Ortaokulu ve Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi vb.) veri elde edilerek incelenebilir. Alanyazında öne çıkan kuramlar çerçevesinde öne sürülen araştırma modelleri Türkiye bağlamında test edilebilir. Öğretmenlerin iş doyumunun ve performansının zaman içerisinde değişebileceği göz önünde bulundurularak, çok yönlü ve derinlemesine çıkarımlara olanak tanıyacak boyutsal araştırma desenleri aracılığıyla farklı zaman aralıklarındaki değişimler analiz edilebilir.

Çalışma ile ortaya çıkan sonuçların değerlendirilmesi ve genellenmesinde, araştırmaya ilişkin bazı sınırlılıkların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Araştırma kapsamında yalnızca kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Veri setinde, özel okullarda görev yapan öğretmenlere yer verilmemiştir. O nedenle, bulguların sadece kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerini yansıttığı dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte, verilerin öz bildirim (self-report) formları aracılığı ile elde edildiği de hatırlanmalıdır. Öz bildirim formları aracılığıyla veri toplamanın kendine özgü sınırlılıkları mevcuttur (Podsakoff ve Organ, 1986). Özellikle de öğretmenlerin iş performanslarına ilişkin bulguların bireysel iş performanslarına yönelik değerlendirmelerini yansıttığı göz önünde bulundurulduğunda, araştırma bulgularının objektif performans kriterlerinden çok bireysel algılara dayalı sonuçlar ürettiği söylenebilir. İş doyumunu ve performans gibi birçok etmenden etkilenebilen yapıların zaman içerisinde farklı seyirler izleyebileceği açıktır. Bu çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu ve performanslarının kesitsel bir desende incelendiği de dikkate alınmalıdır.

KAYNAKÇA/REFERENCES

Akyüz, B., & Kaya, N. (2015). Kamu çalışanlarının iş tatmini üzerinde liderin güç kaynaklarının rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 71-90.

- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Arı, E. (2015). Öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik üzerine etkisinin yapısal eşitlik modeli ile araştırılması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 549-565.
- Aydemir, P., & Erdoğan, E. (2013). İş görenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısı. *Kamu-İş Dergisi*, 13(2), 127-153.
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57-75.
- Bağcı, Z., & Mohan Bursalı, Y. (2015). Duygusal emeğin iş performansı üzerindeki etkisi: Denizli ilinde hizmet sektöründe görgül bir araştırma. *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(10), 69-90.
- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bilgin, N. (1995). Sosyal psikolojide yöntem ve pratik çalışmalar. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, 5-18. doi: 10.1002/per.481
- Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction-job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 167-185. doi: 10.1016/j.jvb.2007.04.007
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In: Bollen, K.A., & Long, J.S. (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Beverly Hills, CA: Sage Publishing.
- Buluç, B., & Demir, S. (2015). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 289-308.
- Büyükgöze, H., & Büyükgöze-Kavas, A. (2016). Psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. In K. Ersanlı (Ed.), *Hedefe Doğru İnsan: Cilt 2* (pp. 176-185).
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43, 313-333.
- Cerit, Y. (2012). Lider-üye etkileşimi ile öğretmenlerin performansları arasındaki ilişki. *Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute*, 15(28), 33-46.
- Cook, A. L. (2008). Job satisfaction and job performance: Is the relationship spurious? (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Texas A&M University, Texas.
- Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368-376. doi: 10.1108/02683940310473118
- Çankaya, İ. (2010). Okul güvenliğinin ilköğretim okulu öğretmenlerinin kaygı, motivasyon ve iş doyumunu düzeyleri üzerindeki etkisi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- De Vries, R. E., Van den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication Research*, 33(2), 115-135. doi: 10.1177/0093650205285366
- Doğan, Y., & Özdevicioğlu, M. (2009). Pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların performansları üzerindeki etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18, 165-190.
- Eker, G. (2006). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu üzerindeki etkileri (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Erkuş, A., & Afacan Fındıklı, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Ertürk, E., & Keçeciöğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-171. doi: 10.17130/ijmeh.2014.10.23.437
- Fisher, C. D. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 753-777. doi: 10.1002/job.219
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2000). *Statistics for the behavioral sciences* (5th ed.). Belmont, CA.: Wadsworth/Thomson Learning.
- Günbayı, İ., & Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(5), 77-96.
- Gürbüz, S., Erkuş, A., & Sıgır, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: Temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 69-76.

- Hechanova, R. M., Alampay, R. B. A., & Franco, E. P. (2006). Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers. *Asian Journal of Social Psychology*, 9, 72-78. doi: 10.1111/j.1367-2223.2006.00177.x
- Heppner, P. P., Wampold, B. E., & Kivlighan, D. M. (2008). *Research design in counseling* (3rd ed.). USA: Thomson Brooks/Cole.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York City, NY: Wiley Publishing.
- Hinić, D., Grubor, J., & Brulić, L. (2016). Followership styles and job satisfaction in secondary school teachers in Serbia. *Educational Management Administration and Leadership*, 1-18. doi: 10.1177/1741143215623787
- Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Ferris, G. R., & Brymer, R. A. (1999). Job satisfaction and performance: The moderating effects of value attainment and affective disposition. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 296-313.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1996). *LISREL 8 user's reference guide*. Uppsala, Sweden: Scientific Software International.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. doi: 10.1037//0021-9010.86.1.80
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. doi: 10.1037//0033-2909.127.3.376
- Kaya, F. T. (2005). İş doyum ve örgütsel bağlılık: Polis Akademisi Başkanlığı'nda bir uygulama (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *The Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Kılıç, Ö. S. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyum: Tokat ili örneği (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Kluger, A. N., & Tikochinsky, J. (2001). The error of accepting the 'theoretical' null hypothesis: the rise, fall, and resurrection of commonsense hypotheses in psychology. *Psychological Bulletin*, 127, 408-423.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ., & Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13-22.
- Kumaş, V., & Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123-139.
- Latham, G. P., & Yukl, G. A. (1976). Effects of assigned and participative goal setting on performance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 61(2), 166-171.
- Mayo, E. (1930, March). The human effect of mechanization. *Papers and Proceedings of the Forty-second Annual Meeting of the American Economic Association, USA: Vol. 20* (pp. 156-176).
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Yim, F. H. K. (2009). Does the job satisfaction-job performance relationship vary across cultures? *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1-36. doi: 10.1177/0022022109339208
- Ocak, M., Güler, M., & Basım, H. N. (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 113-130. doi: 10.18074/cnuiibf.274
- Organ, D. W. (1976). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis. *Academy of Management Review*, 46-53.
- Pettit, J. D., Goris, J. R., & Vaught, B. C. (1997). An examination of organizational communication as a moderator of the relationship between job performance and job satisfaction. *The Journal of Business Communication*, 34(1), 81-98.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: Relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 965-984. doi: 10.1002/job.358
- Pitts, D. (2009). Diversity management, job satisfaction, and performance: Evidence from U.S. Federal Agencies. *Public Administration Review*, March, 328-338.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organization research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12, 531-544.

- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumu. *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3), 111-124.
- Schleicher, D. J., Watt, J. D., & Greguras, G. J. (2004). Reexamining the job satisfaction-performance relationship: The complexity of attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 165-177. doi: 10.1037/0021-9010.89.1.165
- Schermelleh-Engel, K., & Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Sezer, E. (2015). İlkokul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yöneticilik performansları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Soyer, F., Can, Y., & Kale, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 259-271.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause and consequences*. London, UK.: Sage Publications.
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 461-473.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şekerli, H. (2013). Öğretmenlerde çalışan sessizliği, iş doyumu ve denetim odağı (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Taşdan, M., & Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54-70.
- Tekingündüz, S., Aydın, M., & Polat, H. (2014). Kamu sektöründe örgütsel adalet, örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Bir devlet hastanesi örneği. *Sayıştay Dergisi*, 94, 53-72.
- Tok, T. N., & Bacak, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu ile yöneticileri için algıladıkları dönüştürücü liderlik özellikleri arasındaki ilişki. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1-31.
- Tomrukçu, Ç. (2010). Özel ve kamuya ait ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşam ve iş doyumu düzeyleri (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Tunacan, S., & Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172.
- Tüzemen Gençler, E. (2004). The overall job satisfaction and the curriculum satisfaction of the teachers at the second cycle of public elementary schools (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Middle East Technical University, Ankara.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In M. B. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (pp. 1-74). US: Elsevier Science-JAI Press.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *Bilig*, 55, 243-264.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 4(2), 170-178.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2(2), 1-14.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6-24.

İletişim/Correspondence

Arş. Gör. Hilal BÜYÜKGÖZE
buyukgoze@hacettepe.edu.tr

Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR
mrtozdem@hacettepe.edu.tr