



## Öğretmenlerin İş Doyumunun Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Aydın İli Örneği

Hande YİRMİBEŞ<sup>1</sup>, Meltem YALIN UÇAR<sup>2</sup>

### Öz

Bu araştırmada, öğretmenlerin İş Doyumu ele alınmıştır. İş Doyumu ya da iş tatmini; psikolojik, fizyolojik ve çevresel faktörlerin oluşturduğu kombinasyon sonucundaki memnuniyeti betimleyen önemli bir kavramdır. Bu çalışma, sözü edilen kombinasyonun sadece çevresel faktörlere bağlı olan değişkenleri içermektedir. Bu nedenle araştırmaya, öğretmenlerin İş Doyumu düzeyleri ile bu doyumun demografik özelliklere bağlı olarak değişip değişmediğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma, nicel betimsel yöntem ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklem grubunu, Aydın ili Efeler ilçesinde çeşitli öğretim kademelerinde ve branşlarda görev yapmakta olan 452 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri ise; Pepe ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan ve Yalın Uçar ve Bağatarhan (2022) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan İş Doyumu Ölçeği ile elde edilmiştir. Söz konusu ölçme aracı, dokuz maddeden ve Meslektaşlardan Memnuniyet, Öğrencilerden Memnuniyet ve Velilerden Memnuniyet olmak üzere üç alt boyuttan oluşmuştur. Elde edilen verilerin analizi sonucunda, araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Doyumlarının "orta" düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın katılımcılarının, cinsiyet, mesleki kıdem ve branş değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmezken; medeni durumu bekar olan öğretmenler, genç yaşta öğretmenler ve maddi tatmini yüksek olan öğretmenler, istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir. Aynı zamanda, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, diğer kademelerde görev yapmakta olan öğretmenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş doyumunu, öğretmen iş doyumunu, demografik değişkenler

## Examination of Teachers' Job Satisfaction in Terms of Various Variables: Aydın Province Example

### Abstract

In this study, In this research, Job Satisfaction of teachers is discussed. Job Satisfaction; It is an important concept that describes the satisfaction as a result of the combination of psychological, physiological and environmental factors. This study included only variables that depended on environmental factors of the said combination. For this reason, the study aimed to reveal whether teachers' Job Satisfaction levels and this satisfaction changed depending on demographic characteristics. The research was carried out by quantitative descriptive method. The sample group of the study consists of 452 teachers working in various education levels and branches in Efeler district of Aydın province. The data of the study are; It was achieved with the The Teacher Job Satisfaction Scale developed by Pepe et al. and adapted to Turkish by Yalın Uçar and Bağatarhan

<sup>1</sup> Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi'nden üretilmiştir.

<sup>2</sup> Sorumlu Yazar, İngilizce Öğretmeni, MEB Devlet Okulu, Aydın/Türkiye, hndyrms@gmail.com, ORCID: orcid.org/0000-0003-1370-8908

<sup>3</sup> Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın/Türkiye, myalinuc@gmail.com, ORCID: orcid.org/0000-0002-9922-0905

(2022). The measurement instrument in question consisted of nine items and Satisfaction with Colleagues items, three sub-dimensions as Satisfaction with Students and Satisfaction with Parents. As a result of the analysis of the obtained data; It was concluded that the Job Satisfaction of the teachers participating in the research was at the "medium" level. While there was no statistically significant difference in the gender, occupational seniority and branch variables of the participants of the study; teachers with single marital status, teachers at a young age and teachers with high financial satisfaction showed a statistically significant difference. At the same time, it was concluded that the job satisfaction levels of preschool teachers were statistically significantly higher than teachers working at other levels.

**Key Words:** Job satisfaction, teacher job satisfaction, demographic variables

<b>Makale Geçmişi</b>	Geliş: 04.08.2022	Kabul:29.11.2022	Yayın:31.12.2022
<b>Makale Türü</b>	Araştırma Makalesi		
<b>Önerilen Atf</b>	Yirmibeş, H. & Yalın Uçar, M. (2022). Öğretmenlerin İş Doyumunun Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Aydın İli Örneği. <i>Uluslararası Eğitimde Mükemmellik Arayışı Dergisi (UEMAD)</i> , 1(2), 1-16.		

## Giriş

İş, insanların mevcudiyetini sürdürmesi, toplum içerisinde saygın bir pozisyon edinmesi, daha iyi yaşamsal koşullara erişmesi noktasında gereken araçlara erişmeyi sağlayan en önemli etkinliktir. İş diğer yandan, bir bireyin sahip olduğu bilgiler, beceriler ve yeteneklerini sergilemek suretiyle ürettiği sonuçlardan doyum elde etmesine de olanak tanımaktadır (Şahin, 2013). Locke (1976) iş doyumunu, bir bireyin çalıştığı işi veya işle alakalı olarak deneyimlediği yaşamı değerlendirmesinin neticesinde eriştiği memnuniyet ya da memnuniyetsizlik olarak ele almıştır. Dolayısıyla bir bireyin çok çeşitli faktörler altında işinden duyduğu memnuniyet sonucunda doyuma ulaşması mümkün olabilecektir. İş doyumunu hem bireysel hem de örgütsel açıdan istenen, olumlu bir sonuçtur. İş doyumunu kavramı, son yıllarda özellikle yönetim, sosyal psikoloji, örgütsel davranış alanlarında geniş ilgi uyandırmış (Zhu, 2013) ve nihayetinde iş doyumunun bireysel olarak, bir çalışanın işine karşı olumlu duyguları olduğu sonucuna varılmaktadır (Liu vd., 2016). Elbette her meslek, sağladığı koşullar bağlamında çalışanları doyuma erişmek noktasında çeşitli yönlerden farklılıklar arz edebilmektedir. Ancak bunlar arasında öğretmenlik mesleğinde iş doyumunun irdelenmesi önemli görülmektedir. Çünkü öğretmenler bir yandan gelecek nesiller yetiştirmenin sorumluluğunu taşıırken, diğer yandan oldukça zorlu koşullarda yoğun emek isteyen bir görevi icra etmektedir (Koruklu vd., 2013).

Öğretmenlerin iş doyumunu hem kendileri hem de görev yaptıkları eğitim kurumu için çok büyük önem taşımaktadır. Çünkü öğretmenlerdeki iş doyumunun seviyesi, ortaya koydukları hizmete ilişkin kaliteyi, dolayısıyla verimliliği ve bu anlamda çıktılar üzerinde de doğrudan doğruya etki edebilecektir. İş doyumunun sağlanması, öğretmenlerin motivasyonunu, verimliliğini arttırarak örgütsel amaç ve hedeflerin gerçekleştirilebilmesini ve daha iyi eğitim-öğretim koşullarının oluşumunu beraberinde getirebilecektir (Başaran ve Güçlü, 2018). Toplumsal ve örgütsel açıdan, geleceğin nitelikli insan gücünü yetiştiren kurumlar olan okullarda istenen niteliklerde çıktılar sağlayabilmek, bu insanları yetiştiren öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olmasının sağlanmasıyla mümkün olabilecek bir durumdur (Filiz, 2014). Bu nedenle öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ve buna etki eden faktörlerin belirlenmesi ve analiz edilmesi önem arz etmektedir.

Bir bireyin yaşamının önemli bir bölümü, bir iş sahibi olma çabası ve daha sonra işinde kendisine ve çevresine karşı sorumluluklarını yerine getirme çabasıyla geçmektedir. Birey günlük yaşamının önemli bir bölümünü iş ortamında geçirmekte, hatta özel hayatından çok işine zaman ayırmak durumunda kalmaktadır (Gündüz, 2008). Dolayısıyla çalışmak ve iş sahibi olmak insan hayatında oldukça önemli bir yere sahiptir. Bireylerin sosyal, ekonomik ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılama fırsatı yaratarak yaşamlarını sürdürmelerini sağlamaktadır. Bireyler yaptıkları işlerde ekonomik değer yaratmakta ve karşılığında bir kazanç elde ederek kendilerinin ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar. Ayrıca, bireylerin sosyal statülerini belirleme, topluma faydalı olma duygusu

yaratma, başka insanlarla tanışma ve yeni ilişkiler kurma gibi işin sosyal işlevleri bir işe sahip olmanın ve üretebilmenin gururu, başarılı olma duygusu, işini sevme ve anlamlı bir eylemde bulunma gibi psikolojik işlevleri vardır (Çakır, 2001; Yıldırım, 2007). Elbette tüm bunların bireyin işini sevmesi, işinden doyum elde etmesiyle mümkün olabilecektir.

İş doyumunu, bir çalışanın, icra ettiği göreve, çalıştığı işe karşı genel tutumu olarak kabul edilmektedir (Greenberg ve Baron, 2000). Diğer bir ifadeyle iş doyumunu, çalışanın yaptığı işe karşı hissettiğidir. Bir bireyin, işten beklediklerinin karşılık bulması halinde doyum elde etmesi mümkün olacaktır. Bu bağlamda iş doyumunu, işin bireye kazandırdıkları ile bireyin beklentileri birbiriyle uyum gösterdiği zaman meydana gelmektedir (Bingöl, 1990; Sevimli ve İşçan, 2005). “Bireyin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu duygusal durum” olarak tanımlanan (Locke, 1976) iş doyumunu, çalışanların ne istedikleri arasındaki uyumu ölçerek, çalışanlar ve çalışma ortamları arasındaki etkileşimi temsil etmektedir (Wright ve Kim, 2004). Çalışanın beklentileri ile işten elde edilen kazanımlar arasında olumlu bir fark varsa doyum oluşmaktadır; aralarında olumsuz bir fark varsa doyumsuzluk oluşmaktadır (Bal, 2021).

İş doyumunu bireylerin işleriyle ilgili duygu ve düşünceleri olduğu için hem kendileri hem de örgüt için çok önemlidir. Öte yandan bireylerin işlerine yönelik tutumlarının performansları ve verimlilikleri üzerindeki etkisi de örgüt yöneticileri için oldukça önemli olarak kabul edilmektedir. Çünkü iş doyumunu, bir örgütte çalışanların performansını, ruhsal ve fiziksel sağlığını, işe devamlılıklarını önemli ölçüde etkileyen bir faktördür (İdi, 2017; Tan, 2003).

İş doyumunu çalışma psikolojisi alanında yaygın biçimde kullanılan bir kavramdır. İş doyumunun üretkenlik, performans, güdülenme, işe devamsızlık işe gecikme, iş kazası, öznel iyi oluş ve genel yaşam doyumunu gibi geniş bir çerçevede çeşitli alanlarda ele alındığını söylemek mümkündür (Dikmen, 1995). Ancak çalışmalarda genel olarak ortaya çıkan kanı, yüksek düzeyde iş doyumunun olumlu çıktılar ile, düşük iş doyumunun ise olumsuz çıktılar ile ilişkilendirildiği yönündedir. İş doyumunun düşük olması, çalışanların verimliliğinin düşmesine, işe bağlılığın azalmasına, fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Ayrıca devamsızlık ve personel devir hızının artmasına, çatışmaların artmasına, örgütlerin etkinlik ve verimliliğinin düşmesine neden olabilmektedir (Anderson, 2013; Soysal ve Tan, 2013). Yüksek iş doyumunu ise çalışanların motivasyonunu, üretkenliğini ve örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkilemekte ve yaşam kalitesini artırmaktadır (Glisson ve Durick, 1998; Hoş ve Oksay, 2015; Lund vd., 2018; Özcan, 2011). İş doyumunun yüksek olduğu örgütlerde çalışanların performansının artırılması, örgütsel verimliliğin artmasını ve çalışanların işe bağlılıklarının güçlenmesini (Erdil vd., 2004; Keleş, 2007; Köse vd., 2020) beraberinde getirerek örgütsel anlamda olumlu çıktılar sağlamaktadır.

Elbette iş doyumunu çalışma yaşamının kalitesinden, çalışma koşullarından, çalışma ortamından ve çalışanların psikolojik, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmaması gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Akçamete vd., 2001). Ayrıca iş doyumunun yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerin yanı sıra ücretler, yönetim politikaları, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları gibi örgütsel ve çevresel faktörlerden etkilendiği belirtilmektedir (Gündoğdu, 2013; Sünter vd., 2006).

Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşmada önemli bir faktör olan iş doyumunu sağlamak ve arttırmak için öncelikle iş doyumunu etkileyen faktörler hakkında sağlıklı bilgilere sahip olmak gerekmektedir. Çalışanın işine karşı genel tutumunu etkileyen faktörler birbirleri ile etkileşim halindedir. Bu faktörler çalışanın iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip fakat tek başına belirleyici olmamaktadır. İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olarak ele alınmalıdır (Gündüz, 2008). Bu bağlamda örgütlerde bireylerin iş doyumunun bireysel ve örgütsel kapsamda değerlendirilmesi tüm örgütler açısından önem arz etmektedir. Bu durum eğitim örgütlerinde de beklenen olumlu çıktılar sağlanması bakımından önemlidir.

Eğitim, doğumla başlayan yaşam boyu devam eden bir süreç olarak insan hayatını kapsayan, ailede başlayan, okul öncesi eğitimle devam eden, okul ve iş hayatında etkisini sürdüren önemli bir kavramdır. Eğitim, bireyin gizli davranış ve yeteneklerini istenilen yönde geliştirmeye çalışan bir

etkileme ve etkilenme sürecidir. Bu bağlamda elbette öğretmenlere büyük görevler düşmektedir. Çünkü onlar bu etkileme mekanizmasının aktörleridir ve bireyleri olumlu yönde etkilemeleri beklenmektedir (Turaç, 2017). Öğretmenlerin bu görevlerini başarılı bir biçimde icra edebilmesinde iş doyumunu önemli bir faktör olabilecektir.

Öğretmenlerin çalıştıkları kurumda iş doyumlarının yüksek olması hem kendi başarılarını hem de öğrencilerinin başarılarını aynı düzeyde etkilemektedir. Başarıdaki bu artışla birlikte eğitim hizmeti daha kaliteli bir şekilde devam etmekte ve kurumun başarısında da önemli rol oynamaktadır (Karakuzu, 2013). Dolayısıyla öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyum, bir ülkenin en önemli kurumu olan eğitim örgütlerinde genç nesli doğrudan etkileyecektir. Başka bir deyişle, mesleki açıdan ele alındığında bir ülkenin geleceğini etkileyen öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olmasının büyük bir önem teşkil ettiğini söylemek mümkündür (Doğan, 2021).

Öğretmenlerin iş doyumları, daha önceden işe karşı oluşturdukları beklentileri doğrultusunda okul içi ve okul dışı çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Okul ortamında öğretmenlerin öğrencilerinden bekledikleri beklediği öğrenme durumları, öğrencilerin yaklaşımları, öğrencilerin öğrenmeye ilişkin isteklilikleri, kazandırılmaya çalışılan davranışlarla ilgili geri bildirimler, disiplin sorunları gibi öğrenciyle ilgili durumlar, iş doyumunun öğrenci ile alakalı olan boyutunu oluşturmaktadır (Zembylas ve Papanastasiou, 2005). Bunun yanı sıra, meslektaşlarla kurulan iletişim, etkileşim ve ilişkiler de öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde etkili olabilmektedir (Baltacı, 2019; Klassen ve Chiu, 2010). Diğer yandan velilerin yaklaşımları, çocuklarının eğitimlerine gösterdikleri ilgi, destekleme düzeyi gibi öğrenci velisi ile alakalı durumlar da öğretmenlerin iş doyumuyla ilgili faktörler olabilecektir.

Bu araştırma öğretmenlerin iş doyumunun, dışsal değişkenlerden olan örgütsel faktörlere bağlı olan, meslektaşlardan memnuniyet; öğrencilerden memnuniyet ve velilerden memnuniyet düzeylerini kapsamaktadır. Sözü edilen bu üç alt faktör kapsamında araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesini ve iş doyumlarının sosyo-demografik ve mesleki özellikler bakımından istatistiki olarak anlamlı fark gösterip göstermediğinin tespit etmektir.

## Yöntem

Bu araştırma, tarama modeline dayalı olan nicel bir araştırmadır. Süresi açısından belirli bir dönemdeki durumu ortaya koymayı amaçladığından kesitsel bir araştırmadır.

## Çalışma Grubu

Bu araştırmanın evrenini, Aydın ili Efeler ilçesinde görev yapmakta olan tüm eğitim kademelerinde ve branşlarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Pandemi koşulları nedeni ile bu çalışmada, tesadüfi olmayan kolayda örnekleme yoluyla öğretmenlere Google Form ile ulaşılmış ve araştırmanın örneklemini, toplam 452 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın katılımcılarının demografik özellikler Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1**  
*Katılımcıların Demografik Özellikleri (n=452)*

Özellikler	Sıklık	
<b>Cinsiyet</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Kadın	308	68,1
Erkek	144	31,9
<b>Yaş</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
30 yaş ve altı	27	6,0
31-35	58	12,8
36-40	109	24,1
41-45	98	21,7
46-50	90	19,9
51 ve üzeri	70	15,5
<b>Medeni Durum</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Evli	388	85,8
Bekar	64	14,2

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcı öğretmenlerin sosyo-demografik özellikleri değerlendirildiğinde 308'nin kadın (%68,1) ve 144'ünün (%31,9) erkek olduğu görülmektedir. 30 yaş ve altı 27 (%6), 31-35 yaş arası 58 (%12,8), 36-40 yaş arası 109 (%24,1), 41-45 yaş arası 98 (%21,7), 46-50 yaş arası 90 (%19,9), 51 ve üzerinde ise 70 (%15,5) katılımcının yer aldığı tespit edilmiştir. Katılımcıların 388'i (%85,8) evli iken 64'ü (%14,2) ise bekarıdır.

### Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri, Pepe ve ark. (2017) tarafından geliştirilen, "Öğretmen İş Doyumu Ölçeği" (TJSS-9) ile elde edilmiştir. Ölçme aracı dokuz (9) maddeden ve üç alt boyuttan oluşmuştur. Her alt boyutta üçer madde bulunmaktadır. Söz konusu ölçme aracı, Yalın Uçar ve Bağatarhan (2022) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmış olan 5'li likert sistemine dayalı bir psikometrik bir ölçme aracıdır. Orijinal ölçme aracı (TJSS-9)'nın geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları, altı uluslararası kohortta (Hollanda, Amerika Birleşik Devletleri, Rusya Çin, İtalya ve Filistin) yürütülmüştür. Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.79 ile 0.88 arasında değişmiştir. Ölçme aracının, meslektaşlardan memnuniyet alt boyutu, 0.72 ile 0.90 arasında, öğrencilerden memnuniyet alt boyutu, 0.79 ile 0.94 arasında ve velilerden memnuniyet alt boyutu ise 0.79 ile 0.94 arasında değişmektedir. Bu anlamda güvenilir olan ölçme aracının (Pepe vd, 2017) Türkçe'ye uyarlanan versiyonunun toplam Cronbach Alpha katsayısı, 0.88 olarak bulunmuştur. Meslektaşlardan memnuniyet alt boyutu, 0.89; öğrencilerden memnuniyet alt boyutu, 0.88 ve velilerden memnuniyet alt boyutu ise 0.91 olarak ifade edilmiştir.

### Verilerin Analizi

Bu çalışmada elde edilen veriler, SPSS 24 istatistik paket-programında analiz edilmiştir. Bu çalışmanın örneklemini doğrultusundaki güvenilirliği Cronbach's Alpha analizi ile verilerin normal dağılım varsayımına uygun olup olmadığı, normal dağılım analizi ile belirlenmiştir. Araştırmada, betimleyici istatistiklere yer verilmiştir. Buna ek olarak, araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine yönelik olarak frekans analizlerine yer verilmiştir. Bu sosyo-demografik ve mesleki özelliklerin iş doyumları bakımından istatistiki bağlamda anlamlı gruplar arası farklılık oluşturup oluşturmadığına ilişkin fark analizleri yapılmıştır.

### Geçerlik, Güvenirlik ve Normallik Çalışması

Güvenirliğin testine ilişkin olarak Cronbach's Alpha katsayıları incelenmiştir. Geçerliğin tespitine ilişkin olarak faktör analizi yapılmış, faktör yükleri ve KMO katsayıları elde edilmiştir. Normalliğin tespitinde ise Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinde ortaya çıkan katsayılar dikkate alınmıştır. Buna göre yapılan bu testlerin sonucunda elde edilmiş olan katsayılar Tablo 2, Tablo 3 ve tablo 4 te sunulmuştur.

**Tablo 2**

*Güvenirlik Analizi Sonuçları*

Ölçek/ Boyut	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayısı
İş Doyumu	9	,920
Meslektaşlardan Memnuniyet	3	,954
Öğrencilerden Memnuniyet	3	,926
Velilerden Memnuniyet	3	,942

Tablo 2'de görüldüğü üzere, bu araştırmadan elde edilen iş doyum ölçeği verilerinin, Cronbach Alpha katsayısı, 920 olarak elde edilmiştir. Meslektaşlardan memnuniyet alt boyutu, 954; öğrencilerden memnuniyet alt boyutu, 926 ve velilerden memnuniyet alt boyutu, 942 düzeyinde güvenilirlik göstermiştir ve bu sonuçlar, araştırma verilerinin yüksek düzeyde güvenilirlik sağladığını göstermektedir.

**Tablo 3**  
*Normallik Analizi Sonuçları*

Ölçek/Madde	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	İstatistik	p	İstatistik	p
İş Doyumu	,068	,000	,986	,000
Madde 1	,246	,000	,800	,000
Madde 2	,225	,000	,855	,000
Madde 3	,242	,000	,836	,000
Madde 4	,157	,000	,916	,000
Madde 5	,158	,000	,915	,000
Madde 6	,167	,000	,913	,000
Madde 7	,196	,000	,908	,000
Madde 8	,195	,000	,910	,000
Madde 9	,178	,000	,910	,000

Normallik varsayımına ilişkin olarak yapılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinde elde edilen katsayılar Tablo 3'te görülmektedir. Buna göre, normallikten söz edebilmek için gereken  $p \geq ,05$  düzeyinin sağlanmadığı tespit edilmiştir. Tüm maddeler ve ölçek toplamı bakımından tümünde  $p = ,000$  düzeyinde anlamlılık söz konusudur. Bu durum, araştırmada elde edilen verilerin normal dağılmadığını göstermekte ve parametrik olmayan yöntemlerle analiz yapılmasını gerekli kılmaktadır.

**Tablo 4**  
*Faktör Analizi Sonuçları*

Maddeler	Faktör Yüğü		
	1	2	3
1. İş arkadaşlarınızla olan ilişkinizden memnuniyet düzeyiniz	,965		
2. İşinizde, iş arkadaşlarınızın sizi destekleme ve teşvik etme düzeyi	,946		
3. İş arkadaşlarınıza yönelik, genel memnuniyet düzeyiniz	,955		
4. Öğrencilerin, öz disiplinli bir şekilde hareket etme ölçüsünden memnuniyetiniz		,910	
5. Okulunuzdaki öğrencilerin davranışlarından, memnuniyet düzeyiniz		,917	
6. Okulunuzdaki öğrenci disiplininden, genel memnuniyet düzeyiniz		,869	
7. Velilerin, çocuklarının eğitimine gösterdikleri ilgi derecesi			,923
8. Velilerin, okulu ve okul programlarını desteklemelerine ilişkin gözlem düzeyiniz			,967
9. Çalıştığınız okuldaki velilerden genel memnuniyet düzeyiniz			,877

**Açıklanan Toplam Varyans: %61,12**  
**KMO: ,868**  
**Bartlett's Küresellik Testi: ,000**

Tablo 4 incelendiğinde, örneklemin faktör analizine uygunluğunu gösteren KMO katsayısı, 868 düzeyinde gerçekleşmiş ve oldukça yüksek olmuştur. Ayrıca Bartlett's küresellik testi de istatistiksel olarak  $p = ,000$  düzeyinde anlamlı sonuç vermiştir. Bu durum verilerin yeterli düzeyde ve faktör analizine uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan faktör analizi neticesinde araştırmanın ölçeği altında bulunan her bir maddenin beklenen şekilde kendi boyutları üzerine yüklendiği görülmekte beraber, faktör yükleri bakımından yüksek düzeylerde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda araştırma ölçeğinde yer alan maddelerin, iş doyumunu değişkenini ölçmek noktasında geçerliğe sahip olduğu söylenebilir. Yapılan bu analizler neticesinde araştırma ölçeğinin güvenilir ve geçerli olduğu tespit edilmiş ve verilerin normallik varsayımını karşılamadığı için parametrik olmayan yöntemlerin kullanılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

## Bulgular

Bu kısımda araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcı öğretmenlerin mesleki özelliklerine ilişkin frekans analizleri, araştırma ölçeğine ilişkin betimleyici istatistikler ve iş doyumunu bakımından demografik ve mesleki özelliklerin istatistiksel olarak anlamlı gruplararası farklılık gösterip göstermediğine dair olarak yapılan fark analizleri sonucunda erişilen bulgular paylaşılmıştır.

### Mesleki Özelliklere İlişkin Frekans Analizleri

Katılımcı öğretmenlerin mesleki özellikler bakımından dağılımlarını yansıtan frekans analizi sonuçları Tablo 5’te sunulmuştur.

**Tablo 5**  
*Katılımcıların Mesleki*

Özellikler	Sıklık	
Maddi Durumdan Tatmin	n	%
Alt düzey	112	24,8
Orta düzey	315	69,7
İyi düzey	25	5,5
Mesleki Kıdem	n	%
0-5 yıl	14	3,1
6-10 yıl	48	10,6
11-15 yıl	91	20,1
16-20 yıl	95	21,0
21 yıl ve üzeri	204	45,1
Öğretim Kademesi	n	%
Okul öncesi	40	8,8
İlkokul	211	46,7
Ortaokul	112	24,8
Lise	89	19,7
Branş	n	%
Okul Öncesi Öğretmenliği	45	10,0
Sınıf Öğretmenliği	189	41,8
Yabancı Dil	65	14,4
Türkçe - Türk Dili	24	5,3
Matematik	20	4,4
Fen Bilimleri	30	6,6
Sosyal Bilgiler	8	1,8
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	7	1,5
Beden Eğitimi	10	2,2
Tarih	6	1,3
Rehberlik	10	2,2
Diğer	38	8,4

Tablo 5’te yer alan mesleki özellikler incelendiğinde, maddi durumdan tatmin bakımından katılımcılar içerisinde alt düzeyde tatmin olduğunu aktaran 112 (n= %24,8), orta düzeyde tatmin olduğunu aktaran 315 (n=%69,7) ve iyi düzeyde tatmin olduğunu aktaran 25 (n=%5,5) katılımcı söz konusu olduğu görülmektedir. Mesleki kıdem bakımından 0-5 yıl aralığında 14 (n=%3,1), 6-10 yıl aralığında 48 (n10,6), 11-15 yıl aralığında 91 (n=%20,1), 16-20 yıl aralığında 95 (%21), 21 yıl ve üzerinde ise 204 (n=%45,1) katılımcının yer aldığı görülmektedir. Öğretim kademeleri bakımından ele alındığında okul öncesi kademesinde 40 (n=%8,8), ilkokul kademesinde 211 (n=%46,7), ortaokul kademesinde 112 (n=%24,8), lise kademesinde ise 89 (n=%19,7) öğretmen yer almaktadır. Okul Öncesi Öğretmenliği 45 (n=%10), Sınıf Öğretmenliği 189 (n=%41,8), Yabancı Dil 65 (n=%14,4), Türkçe- Türk Dili 24 (n=%5,3), Matematik 20 (n=%4,4), Fen Bilimleri 30 (n=%6,6), Sosyal Bilgiler 8 (n=%1,8), Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi 7 (n=%1,5), Beden Eğitimi 10 (n=%2,2), Tarih 6 (n=%1,3), Rehberlik 10 (n=%2,2) ve tüm bu branşlara dahil olmayan ancak sıklık olarak 5 veya daha altında yer alan müzik, bilgisayar öğretmenliği gibi branşların toplandığı diğer seçeneğinde ise toplamda 38 (n=%8,4) öğretmen bulunmaktadır.

Araştırmanın iş doyumunu ölçeği ve ölçeğin altında yer alan maddelerin ortalama, medyan, mod ve standart sapma olmak üzere çeşitli betimleyici istatistiklerine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 6'da özetlenmiştir.

**Tablo 6**  
*Ölçeğe İlişkin Betimleyici İstatistikler*

Ölçek/ Boyut/ Madde	Ortalama	Medyan	Mod	Std. Sapma
<b>İş Doyumu</b>	3,21	4	5	1,06900
<b>Meslektaşlardan Memnuniyet</b>	3,94	4	5	1,02829
<b>Öğrencilerden Memnuniyet</b>	2,90	3	3	1,09696
<b>Velilerden Memnuniyet</b>	2,78	2,66	2	1,099964
1. İş arkadaşlarımızla olan ilişkinizden memnuniyet düzeyiniz	4,05	4	5	1,10014
2. İşinizde, iş arkadaşlarınızın sizi destekleme ve teşvik etme düzeyi	3,84	4	4	1,05504
3. İş arkadaşlarınıza yönelik, genel memnuniyet düzeyiniz	3,93	3	3	1,17670
4. Öğrencilerin, öz disiplinli bir şekilde hareket etme ölçüsünden memnuniyetiniz	2,88	3	3	1,16913
5. Okulunuzdaki öğrencilerin davranışlarından, memnuniyet düzeyiniz	2,91	3	3	1,17976
6. Okulunuzdaki öğrenci disiplininden, genel memnuniyet düzeyiniz	2,90	3	2	1,16096
7. Velilerin, çocuklarının eğitimine gösterdikleri ilgi derecesi	2,76	3	2	1,16458
8. Velilerin, okulu ve okul programlarını desteklemelerine ilişkin gözlem düzeyiniz	2,90	3	4	1,15890
9. Çalıştığınız okuldaki velilerden genel memnuniyet düzeyiniz	3,21	3,33	3,33	,88813

Tablo 6'da yer alan değerler göz önüne alındığında, bu araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmen katılımcıların iş doyumunu ortalamasının ( $\bar{x}$ ) 3,21 olduğu görülmektedir. 5'li Likert temelinde ele alınan bu değişkende gerçekleşen 3,21 ortalamasının ( $\bar{x}$ ), 5 üzerinden değerlendirildiğinde orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

İş doyumunun boyutları açısından inceleme yapıldığında, meslektaşlardan memnuniyet 3,94 ortalama ( $\bar{x}$ ) göstermiştir. Ortaya çıkan bu ortalama yüksek kabul edilebilir düzeydedir. Bu anlamda öğretmenlerin meslektaşlarından genel olarak memnun olduklarını söylemek mümkündür. Öğrencilerden memnuniyet 2,90 ortalama ( $\bar{x}$ ) gösterirken, velilerden memnuniyet ise 2,78 ortalama ( $\bar{x}$ ) göstermiş ve boyutlar içerisinde en düşük ortalamaya sahip olan boyut olmuştur. Ölçek maddeleri içerisinde en yüksek ortalamaya sahip olan 4,05 ortalama ( $\bar{x}$ ) ile iş arkadaşlarıyla olan ilişkiden duyulan memnuniyet öne çıkmıştır. En düşük ortalama ( $\bar{x}$ ) ise 2,76 ile velilerin çocuklarının eğitimine gösterdikleri ilgi derecesine ilişkin olarak verilen maddede ortaya çıkmıştır.

### **Sosyo-Demografik ve Mesleki Özelliklerin İş Doyumu Analizi**

Araştırmanın değişkenini oluşturan iş doyumunu bakımından, katılımcıların sosyo-demografik ve mesleki özelliklerinin istatistiksel olarak anlamlı gruplararası farklılık gösterip göstermediğine dair fark analizleri yapılmıştır.

Araştırma verileri normal dağılım varsayımını karşılamadığından ötürü bu kısımda parametrik olmayan testlerden yararlanılmıştır. Parametrik olmayan testler içerisinde cinsiyet ve medeni durum özellikleri için ikili gruptan oluştuğundan Mann-Whitney U testi, yaş, mesleki kıdem, öğretim kademesi, maddi durumdan tatmin ve branş özellikleri ise ikiden fazla gruptan oluştuğundan Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiştir. Bu testlerde, gruplararası gerçekleşen anlamlı farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığına ilişkin Post-hoc analizlerine başvurulmuştur. Burada, bazı gruplarda homojen dağılım söz konusu olmadığından, homojenite aramayan Tamhane's T2 testi esas alınarak



değerlendirme yapılmıştır. Bu doğrultuda her bir özellik için yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda paylaşılmıştır.

**Tablo 7**  
*Katılımcıların Cinsiyet Özelliği Bakımından Fark Analizi*

	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Mann-Whitney U	z	p
İş Doyumu	Kadın	308	224,17	21459,50	-,554	,579
	Erkek	144	231,48			
Meslektaşlardan Memnuniyet	Kadın	308	225,25	21792,00	-,303	,762
	Erkek	144	229,17			
Öğrencilerden Memnuniyet	Kadın	308	221,27	20564,50	-1,254	,210
	Erkek	144	237,69			
Velilerden Memnuniyet	Kadın	308	227,04	22011,00	-,128	,898
	Erkek	144	225,35			

Tablo 7’de, araştırmanın katılımcılarının cinsiyet bakımından iş doyumu, Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiş ve ölçeğin tamamına ilişkin kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farkın oluşmadığı ( $p=,579$ ) anlaşılmıştır. Yine ölçme aracının alt boyutlarına bakıldığında (Tablo 7) anlamlı bir farkın oluşmadığı görülmektedir.

**Tablo 8**  
*Katılımcıların Medeni Durum Özelliği Bakımından Fark Analizi*

	Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	Mann-Whitney U	z	p
İş Doyumu	Evli	388	220,73	10176,50	-2,315	<b>,021</b>
	Bekar	64	261,49			
Meslektaşlardan Memnuniyet	Evli	388	220,27	9998,00	-2,546	<b>,011</b>
	Bekar	64	264,28			
Öğrencilerden Memnuniyet	Evli	388	221,29	10394,50	-2,103	<b>,035</b>
	Bekar	64	258,09			
Velilerden Memnuniyet	Evli	388	222,68	10935,50	-1,539	,124
	Bekar	64	249,63			

Tablo 8’de medeni durum özelliğine ilişkin olarak yapılan analizde, evli ve bekar katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı ( $p=0,21$ ) farkın olduğu görülmektedir. Evli katılımcıların sıra ortalamaları ( $\bar{x}$ ) 220,73 düzeyinde, bekar katılımcıların ( $\bar{x}$ ) ise 261,49 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu bakımdan, bekar katılımcıların, daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Meslektaşlardan memnuniyet,  $p=,011$  düzeyinde ve öğrencilerden memnuniyet,  $p=,035$  düzeyinde anlamlı farklılık göstermiş ve her iki boyutta da bekar öğretmenlerin daha yüksek ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir. Velilerden memnuniyet boyutunda ise anlamlı bir fark görülmemiştir (Tablo, 8).

**Tablo 9**  
*Katılımcıların Yaş Özelliği Bakımından Fark Analizi*

Ölçek/ Boyut	Ki-Kare	p	Anlamlı Fark
İş Doyumu	16,456	<b>,006</b>	
Meslektaşlardan Memnuniyet	14,138	<b>,015</b>	A-D
Öğrencilerden Memnuniyet	13,084	<b>,023</b>	
Velilerden Memnuniyet	14,479	<b>,013</b>	
<b>Gruplar</b>	<b>n</b>		
A. 30 yaş ve altı	27		
B. 31-35	58		
C. 36-40	109		
D. 41-45	98		
E. 46-50	90		
F. 51 ve üzeri	70		

Tablo 9’da görüldüğü üzere, iş doyumunu bakımından katılımcıları yaşı analiz edildiğinde  $p=,006$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farkın bulunduğu tespit edilmiştir. Meslektaşlardan memnuniyet,  $p=,015$ ; öğrencilerden memnuniyet,  $p=,023$  ve velilerden memnuniyet,  $p=,013$  düzeyinde anlamlı farklılıklar göstermiştir. Bu anlamlı farklılığın hangi yaş gurubundan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Post-hoc analizleri sonucunda; ölçme aracının genel iş doyumunu ve alt boyutlarının tümünde 41-45 yaş aralığında yer alan katılımcı grubun düşük ortalamaya ( $\bar{x}$ ) sahip oldukları anlaşılmıştır. Bu grup, en önemli ölçüde 30 yaş ve altından ayrılmakla beraber, diğer yaş gruplarına göre düşük ortalamaya ( $\bar{x}$ ) kaydetmiştir. 30 yaş ve altında yer alan grup ise iş doyumunu bakımından en yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür.

**Tablo 10**

*Katılımcıların Maddi Durumdan Tatmin Özelliği Bakımından Fark Analizi*

Ölçek/ Boyut	Ki-Kare	p	Anlamlı Fark
İş Doyumu	23,863	,000	
Meslektaşlardan Memnuniyet	6,064	,048	A-C
Öğrencilerden Memnuniyet	26,668	,000	
Velilerden Memnuniyet	16,063	,000	
<b>Gruplar</b>	<b>n</b>		
A. Alt düzey	112		
B. Orta düzey	315		
C. İyi düzey	25		

Tablo 10’deki bulgular, maddi durumdan alt düzeyde tatmin olanlar ile iyi düzeyde tatmin olduğunu belirten öğretmenler arasında, istatistiksel olarak anlamlı ( $p=,000$ ) düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir. Maddi durumundan düşük düzeyde tatmin olanların iş doyumunu oldukça düşük gerçekleştirirken, iyi düzeyde olduğunu düşünen grupta yer alan katılımcıların iş doyumunu, diğerlerine kıyasla oldukça yüksek olmuştur (Tablo 10). Aynı durum iş doyumunun alt boyutlarında da ortaya çıkmıştır. Meslektaşlardan memnuniyet,  $p=,048$ ; öğrencilerden memnuniyet,  $p=,000$  ve velilerden memnuniyet,  $p=,000$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo, 10).

**Tablo 11**

*Katılımcıların Mesleki Kıdem Özelliği Bakımından Fark Analizi*

Ölçek/ Boyut	Ki-Kare	p	Anlamlı Fark
İş Doyumu	6,716	,152	
Meslektaşlardan Memnuniyet	8,237	,083	
Öğrencilerden Memnuniyet	6,115	,191	
Velilerden Memnuniyet	5,086	,279	
<b>Gruplar</b>	<b>n</b>		
A. 0-5 yıl	14		
B. 6-10 yıl	48		
C. 11-15 yıl	91		
D. 16-20 yıl	95		
E. 21 yıl ve üzeri	204		

Tablo 11’de görüldüğü üzere, 0-5 yıldan az kıdeme sahip olan katılımcıların, diğer gruplara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmekle birlikte, bu grup diğerlerinden istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmamıştır. Diğer gruplar arasında da ortalamalar birbirine yakın düzeyler izlemiş ve anlamlı fark ortaya koymamıştır. Bu bakımdan mesleki kıdem, bu araştırmanın örneklemini bağlamında iş doyumunu ve alt boyutları bakımından belirleyici olmamıştır.

**Tablo 12**

*Katılımcıların Öğretim Kademesi Özelliği Bakımından Fark Analizi*

Ölçek/ Boyut	Ki-Kare	p	Anlamlı Fark
İş Doymu	13,337	,004	A-BCD
Meslektaşlardan Memnuniyet	10,078	,018	A-B
Öğrencilerden Memnuniyet	14,924	,002	A-C
Velilerden Memnuniyet	23,056	,000	A-D
<b>Gruplar</b>	<b>n</b>		
A. Okul öncesi	40		
B. İlkokul	211		
C. Ortaokul	112		
D. Lise	89		

Tablo 12’de görüldüğü üzere, katılımcıların görev yapmakta olduğu öğretim kademesi, iş doymu bakımından analiz edildiğinde, bu özelliğin istatistiksel olarak anlamlı ( $p=,004$ ) bir biçimde farklılaştırıcı olduğu görülmektedir. Öğretim kademeleri bakımından okul öncesi kademesinde bulunan katılımcıların ortalaması, diğer gruplardan anlamlı ölçüde ayrılmış ve yüksek bir ortalama kaydetmiştir (Tablo 12). Meslektaşlardan memnuniyet boyutunda okul öncesi kademesinde görev yapmakta olan öğretmenler, ilkokul kademesinde görev yapanlara göre anlamlı ( $p=,018$ ) olarak ayrılmıştır. Burada okul öncesi kademesinin ortalaması yüksekken, ilkokul kademesinin ortalaması düşük düzeyde olmuştur (Tablo 12). Öğrencilerden memnuniyet boyutunda ise, okul öncesi kademesi ile ortaokul kademesi öğretmenlerinin ortalamalar bakımından anlamlı düzeyde ( $p=,002$ ) ayrıştığı görülmektedir (Tablo 12). Burada okul öncesi kademesi yüksek ortalama gösterirken, ortaokul kademesi düşük ortalama kaydetmiştir. Yine anlamlı fark gösteren ( $p=,000$ ) alt boyut, velilerden memnuniyet olmuştur. Bu boyutta, yine okul öncesi kademesinde görev yapmakta olan öğretmenleri yüksek düzeyde ortalama gösterirken, bu kez lise kademesi öğretmenlerinin en düşük ortalama sahip oldukları görülmüştür (Tablo, 12).

**Tablo 13**

*Katılımcıların Branş Özelliği Bakımından Fark Analizi*

Ölçek/ Boyut	Ki-Kare	p	Anlamlı Fark
İş Doymu	14,160	,224	
Meslektaşlardan Memnuniyet	19,216	,057	
Öğrencilerden Memnuniyet	20,931	,034	A-İ
Velilerden Memnuniyet	17,194	,102	
<b>Gruplar</b>	<b>n</b>		
A. Okul Öncesi Öğretmenliği	45		
B. Sınıf Öğretmenliği	189		
C. Yabancı Dil	65		
D. Türkçe - Türk Dili	24		
E. Matematik	20		
F. Fen Bilimleri	30		
G. Sosyal Bilgiler	8		
H. Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	7		
I. Beden Eğitimi	10		
İ. Tarih	6		
J. Rehberlik	10		
K. Diğer	38		

Tablo 13’te görüldüğü üzere, mesleki özellik bakımından öğretmenlerin branşlarına bakıldığında; iş doymu açısından branşlar arasında farklılıklar görülse de, bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı ölçüde olmamıştır. Bu bağlamda branş, iş doymu açısından belirleyici bir faktör olmamıştır ( $p=,224$ ). Ancak iş doymununun Tablo 12 de, öğrencilerden memnuniyet boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır ( $p=,034$ ). Yapılan post-hoc analizleri sonucunda, okul öncesi öğretmenlerinin, yüksek ortalama göstererek diğer gruplardan ayrıştığına ilişkin bulgu elde edilmiştir.

## **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Bu çalışmanın bulguları, Aydın ili Efeler ilçesinde görev yapmakta olan farklı öğretim kademesi, ve branşlara sahip öğretmenlerin, iş doyumunu düzeylerinin demografik özelliklerine ilişkin olmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumlarının “orta” düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Orta düzeyde olduğu anlaşılan araştırmanın sonucu, literatürde yer alan bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Örneğin, Kumaş ve Deniz’in (2010) İstanbul’da görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdiği araştırmada, öğretmenlerin iş doyumunu, orta-yüksek düzeyde bulunmuştur. Şahin’in (2013), İzmir’de bulunan ilkokullarda gerçekleştirdiği araştırmada elde ettiği iş doyumunu düzeyi ile Altinkurt ve Yılmaz’ın (2014) Kütahya örnekleminde elde ettikleri “orta” düzey memnuniyet ile benzerlik göstermiştir. Yine Demirtaş ve Nacar’ın (2018) Elazığ’da gerçekleştirdikleri araştırmada, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini “orta” düzeyde bulmuş ve Azimi ve Akan’ın (2019) Erzurum’da yaptıkları araştırma da yine öğretmenlerin “kısmen iyi doyumlu” oldukları anlaşılmıştır. Aynı zamanda, Sarıkaya (2019)’nın Ankara’da gerçekleştirmiş olduğu araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeyinin yine orta derecede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyumları konusunda yapılmış olan araştırmalar, öğretmenlerin genellikle orta düzeye yakın sonuçlar ile iş tatminine sahip olduklarını göstermiştir. Bu araştırmanın ulaştığı iş doyumunu düzeyi de daha önce gerçekleştirilmiş araştırmaların sonuçları ile paralellik göstermiş fakat Başaran ve Güçlü’nün (2018), İstanbul’da gerçekleştirdikleri araştırmada, öğretmenlerin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olmaları sonucu ile de çelişmiştir.

Bu araştırmada, öğretmenlerin genel iş doyumunu ortalaması, “orta” düzeyde gerçekleşmiştir. Araştırmada kullanılan ölçme aracının alt boyutlarından olan, meslektaşlarından memnuniyetleri, “iyi” düzeydeki ortalama ile en yüksek düzeye sahip oldukları anlaşılmıştır. Öğretmenlerin, öğrencilerden genel memnuniyetleri “orta” düzeye yakın iken, velilerden memnuniyet düzeyleri de yine “orta” düzeye yakın olmuştur. Katılımcıların iş doyumuna en fazla katkıda bulunan iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinden duyulan memnuniyet olurken, velilerden memnuniyetin ise iş doyumuna en az katkıyı sunan boyut olduğu anlaşılmıştır.

Katılımcıların cinsiyetleri bakımından iş doyumunu ve alt boyutlarında, kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmamıştır. Kumaş ve Deniz’in (2010) ve İdi’nin (2017) araştırmasında kadın öğretmenler, yüksek iş doyumuna sahipken, Filiz’in (2014) ve Karakaya ve Çoruk’un (2017) araştırmasında erkek öğretmenler, yüksek iş doyumuna sahip olmuşlardır. Literatürdeki bulgular farklılıklar göstermiş olsa da, cinsiyetin genel olarak anlamlı olmadığını söylemek mümkündür. Literatürde yer alan ve öğretmenler ile gerçekleştirilen benzer bazı araştırmalarda yine cinsiyetin istatistiksel olarak anlamlı bir faktör olmadığı tespit edilmiştir. Örneğin Koruklu vd. (2013) tarafından Aydın’da görev yapan öğretmenlerde iş doyumunun incelendiği çalışmada, cinsiyet anlamlı bir şekilde farklılaşmamıştır. Bu araştırma sonucuna benzer şekilde başka araştırmalarda da (Azimi ve Akan, 2019; Cırhinlioğlu ve Demir, 2017; Demirtaş ve Nacar, 2018; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Şahin, 2013) cinsiyet değişkeninin, iş doyumunda anlamlı olmadığı görülmektedir.

Medeni durum bakımından evli ve bekar öğretmenler arasında, iş doyumunu açısından istatistiksel olarak anlamlı fark ortaya çıkmış ve bekar öğretmenlerin, daha yüksek ortalama ile iş tatminine sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu bulguya benzer şekilde, Şahin (2013) ve Filiz (2014) de bekar öğretmenlerin, daha yüksek iş doyumunu gösterdiklerini ortaya koymuştur. Yine bu araştırmada kullanılan ölçme aracının alt boyutlarından olan, meslektaşlardan memnuniyetleri anlamlı farklılık göstermiş ve her iki boyutta da bekar öğretmenlerin, daha yüksek ortalama ile sahip oldukları anlaşılmıştır. Velilerden memnuniyet boyutunda ise anlamlı fark görülmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yaş değişkeni bakımından 41 ile 45 yaş aralığında yer alan öğretmenlerin, düşük düzeyde ortalama göstererek istatistiksel olarak anlamlı şekilde ayrıştığı görülmüş; 30 yaş ve altında yer alan öğretmenlerin iş doyumunu ise, en yüksek ortalama göstermiştir. Meslektaşlardan memnuniyet alt boyutu, öğrencilerden memnuniyet  $p=0.23$  ve velilerden memnuniyet alt boyutları, anlamlı farklılıklar göstermiş ve bu boyutlarda da 30 yaş ve altı; 41-45 yaş aralığında yer alan öğretmenlerden ayrışmıştır. Literatürde bu araştırmanın bulgularına benzer şekilde, Kumaş ve Deniz’in (2010) araştırmasında, genç yaşlara sahip öğretmenlerin daha yüksek iş doyumunu düzeyinde oldukları gözlenmiştir. Aynı

zamanda bazı araştırmaların (Azimi ve Akan, 2019; Demirtaş ve Nacar, 2018; Şahin, 2013), yaş bakımından anlamlı fark olmadığını ortaya koyan sonuçlar ile de karşılaşılmaktadır.

Maddi durumdan tatmin olma değişkenine ilişkin elde edilen iş doyumunu sonuçlarına gelince, alt düzeyde maddi tatmin olanlar ile iyi düzeyde tatmin olan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir. Buna göre, maddi tatmin ile iş doyumunu arasında doğrusal bir seyir izlenmiştir. Diğer bir anlamda, maddi durumundan düşük düzeyde tatmin olan öğretmenlerin iş doyumunu oldukça düşük gerçekleştirirken; iyi düzeyde maddi tatmini olduğunu düşünen öğretmenlerin iş doyumunun yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçme aracının meslektaşlardan memnuniyet; öğrencilerden memnuniyet ve velilerden memnuniyet, istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermiştir. Bu alt boyutlar açısından ortaya çıkan farklılıklar; yine maddi tatmini düşük düzeyde olanların, iyi düzeydeki maddi tatmin arasında gerçekleşmiştir.

Mesleki kıdemin, iş doyumunu ve bu iş doyumunu betimleyen alt boyutları açısından anlamlı bir fark görülmemiştir. Literatürde yer alan bazı araştırmalar (Azimi ve Akan, 2019; Filiz, 2014; Taşdan ve Tiryaki, 2008), mesleki kıdemin, iş doyumunu bakımından anlamlı bir sonuç doğurmadığını söylemekle, bu araştırmadan elde edilen sonucu destekler nitelikte olmuştur. Fakat, bazı araştırmalar da tam aksine (Akarsu, 2016; Akyol, 2014; Çulha, 2017; Kılıç, 2011; Ölçüm, 2015), öğretmenlerin kıdemleri ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Yine Azimi ve Akan (2019), iş tatmininin, mesleğin ilk çalışma yıllarında yüksek, izleyen yıllarda ise inişler çıkışlar gösteren bir yönü olduğunu ortaya koymuşlardır.

Öğretmenlerin görev yaptıkları öğretim kademesi bakımından, okul öncesi öğretmenlerinin ortalaması, diğer gruplardan yüksek bir ortalama ile anlamlı bir şekilde ayrılmıştır. Bu araştırma bulgusu da literatürdeki bazı araştırmalar ile paralellik göstermekte ve öğretim kademesi düşük olan öğretmenlerin, iş doyumunun da yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Azimi ve Akan, 2019; Kumaş ve Deniz, 2010). Öğretmenlerin, meslektaşlardan memnuniyet boyutunda, okul öncesi kademesi öğretmenlerinin, ilkökul kademesinden anlamlı olarak ayrıştığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerden memnuniyet boyutunda ise yine okul öncesi kademesi ile ortaokul kademesi, ortalamalar bakımından yine anlamlı olarak ayrılmıştır. Velilerden memnuniyet boyutunda ise yine okul öncesi kademesi yüksek ortalama gösterirken, bu kez lise kademesi en düşük ortalama sahip olmuştur.

Öğretmenlerin görev yaptıkları branşlar, Filiz (2014) tarafından erişilen araştırma bulgularına paralel bir biçimde iş doyumları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. İş doyumunu boyutlarından, yalnızca öğrencilerden memnuniyet boyutunda, yine okul öncesi öğretmenlerinde anlamlı fark gözlenmiştir.

Ortaya çıkan bu sonuçlar, bu araştırmanın örneklemini oluşturan Aydın ili Efeler ilçesinde görev yapmakta olan çeşitli kademe, branş ve farklı özelliklere sahip olan öğretmenlerin, “orta” düzeyde iş doyumuna sahip olduklarını göstermiştir. Bu sonuç, literatürde yer alan birçok araştırmanın sonucunu doğrulayan bir nitelik taşımaktadır. Bu bağlamda, esasında düşük bir doyumun söz konusu olmadığı öğretmenlerin, iş doyumlarının daha fazla yükseltilmesinin mümkün olduğu düşüncesini doğurmaktadır. Bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan öğretmenlerin eğitim örgütlerindeki verimliliklerinin çoğu zaman iş doyumuna bağlı olduğu kabul edildiğinden, iş doyumunun artırılması yönündeki çabaların, tüm aktörler açısından olumlu çıktılar elde etme potansiyelini arttıracığı düşünülmektedir.

Bu araştırma sonuçlarından da anlaşıldığı üzere, öğretim kademeleri açısından iş doyumunu farklılık göstermekte, kademe yükseldikçe iş doyumunu düşüş göstermektedir. Bu durumun altında yatan pek çok faktör olabileceği gibi, belki de öğretim kademesi yükseldikçe, öğretmenlerin çalışma koşullarının zorlaştığını da düşündürebilmektedir. Bu açıdan iş doyumunu kavramına, özellikle kademeler düzeyinde önem verilmesi gerekmektedir.

Bunun yanı sıra, genç yaştaki öğretmenlerin daha yüksek iş doyumunu söz konusu olup, yaş ilerledikçe doyumun azaldığı görülmektedir. Bu durum, iş doyumunun artırılmasında daha ileri yaştaki öğretmenlerin daha fazla dikkate alınması gerektiğine işaret etmektedir. Ancak bu durum mesleki kıdeme yansımamıştır. Esasında tartışma kısmında yer verildiği üzere, birçok araştırmada ilk çalışma yıllarında fazla olan iş doyumunun zaman içerisinde azaldığına dair bulgular yer almaktadır.

Zaman içinde öğretmenlik mesleğinin içerdiği zorluklar ve çalışma koşullarının bir yorgunluk, tükenmişlik gibi bireysel ve örgütsel anlamda olumsuzluk içeren durumu tetikleyebileceği düşünülmekle beraber, bu başka araştırmaların konusunu da oluşturabilecek bir sonuç olmuştur.

Araştırma sonuçlarının gösterdiği üzere, mevcut maddi durumundan tatmin olan öğretmenlerin iş doyumları da yüksek iken, tatmin olmayan öğretmenlerin iş doyumları düşük olmuştur. Bu durum aslında bir bakımdan gelir faktörünün, iş doyumunu ile ilişkisini yansıtmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumunun artırılmasında, diğer meslekler ve örgütlerde de genel kabul görmüş olduğu üzere ücret, ikramiye gibi maddi motivasyon araçlarının önemli olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın elde ettiği bulgular ve dolayısıyla sonuçlar, Aydın ili Efeler ilçesinde bulunan okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde görev yapmakta olan öğretmenlerden elde edilen veriler ile sınırlıdır. Dolayısıyla verilerin bu sınırlılığı bakımından, araştırma bulgu ve sonuçlarının bu sınırlılık kapsamında değerlendirilmesi gerektiğinin altı çizilmelidir. Ayrıca bu araştırmada ilişkisel bir modele yer verilmemiş; iş doyumunu tek değişken olarak ele alınarak çeşitli faktörler bağlamında değerlendirilmiştir. Farklı araştırmalarda iş doyumunu konusu öncül ve ardıl olabilecek, diğer bir ifade ile iş doyumuna etki edebilecek ve iş doyumunu sonucunda ortaya çıkabilecek değişkenler bağlamında değerlendirilmesine ilişkin elde edilecek olan sonuçlar, literatüre ve eğitim uygulamasına önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

### Yazar Katkı Beyanı

\*Bu makaleye yazarlar eşit oranda katkı sağlamıştır .

### Kaynakça

- Akarsu, S. F. (2016). Hemşirelerde çalışan sessizliği ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *[Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]*. Atılım Üniversitesi.
- Akçamete G., Kaner S., ve Sucuoğlu B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş Doyumu ve kişilik*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Akyol, K. M. (2014). Okul öncesi öğretmenlerinin yöneticilerinde algıladıkları liderlik stilleri ile kendi iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *[Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]*. Fatih Üniversitesi.
- Altınkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2012). Ortaöğretim okullarında değerlerle yönetim, örgütsel adalet ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 2(2), 65-79.
- Anderson, K., (2013) Local governance of forests and the role of external organization: Some ties matter more than others. *World Development*, 43, 226-237.
- Azimi, M., ve Akan, D. (2019). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi (UEAD)*, 3(2), 126-138.
- Bal, M. S. (2021). *Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişki*. *[Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]*. Fırat Üniversitesi.
- Baltacı, A. (2019). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 28-49.
- Başaran, M., ve Güçlü, N. (2018). Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(3), 949-963.
- Bingöl, D. (1990): *Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler*. Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- Cirhinlioğlu, Z., ve Demir, A. (2017). Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumları: İzmir örneği. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1690-1702.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Seçkin Yayıncılık.
- Çulha, Y. (2017). Okul psikolojik danışmanlarının müdürlerinin liderlik stillerini algıları ile kendi iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *[Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]*. Maltepe Üniversitesi.
- Demirtaş, Z., & Nacar, D. (2018). Öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki. *Journal of Educational Reflections*, 2(1) 13-23.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3), 115-140.
- Doğan, A. (2021). *İlköğretim kurumu öğretmenlerinin okul yaşam kalitesi ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. *[Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]*. Gazi Üniversitesi.

- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., ve Erat, S. (2004). The relationship between supervision style, working conditions, coworkers behavior, recognition and job satisfaction: A field research on textile firms. *Doğuş University Journal*, 5(1), 17- 26.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61-81.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2000). *Behavior in organizations*. Seventh Edition, Prentice Hall Inc.
- Gündoğdu, G. B. (2013). Sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma: Mersin ili örneği. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çağ Üniversitesi.
- Gündüz, H. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyum arasındaki ilişki (Gaziantep ili örneği). [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Hoş, C., ve Oksay, A. (2015). The relationship between organizational commitment and job satisfaction in nurses. *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 20(2), 1-24.
- İdi, A. (2017). İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyum arasındaki ilişki. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Karakuzu, S. (2013). Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumunun incelenmesi. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Keleş, H. N. (2007). A research done in pharmaceutical production and distribution companies related to the effect of job satisfaction on organizational commitment. *Süleyman Demirel University Journal of Social Economic Research*, 13, 243-263.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö., ve Kaldırım, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(25), 119-137.
- Köse, M., Daşdemir, İ., Erol, S. Y., ve Yıldırım, H. T. (2020). Factors affecting job satisfaction in Turkish forestry. *Turkish Journal of Forestry*, 21(3), 304-317.
- Kumaş, V., ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *MÜ Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123-139.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Lund, J.F., Rutt, R.L. & Ribot, J. (2018). Trends in research on forestry decentralization policies. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 32, 17-22.
- Ölçüm, D. (2015). Okul yöneticilerinin karar verme stillerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Sakarya ili örneği). [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Özcan, E. D. (2011). *Organizational structure and job satisfaction from personality perspective*. Beta Publishing.
- Pepe, A., Addimando, L., & Veronese, G. (2017). Measuring teacher job satisfaction: Assessing invariance in the teacher job satisfaction scale (TJSS) across six countries. *Europe's Journal of Psychology*, 13(3), 396-416.
- Sevimli, F., ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyum. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Soysal, A., ve Tan, M., (2013). A research in service sector with regard to factors that affect work satisfaction: the case of public and private banking personnel in the Kilis Province. *Niğde University Academic Review of Economics and Administrative Sciences*, 6(2), 45-63.
- Sünter A., Canbaz S., Dabak Ş., Öz H., ve Pekşen Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyum düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi* 16(1), 9-14.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Tan, N. (2003). Anadolu lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Taşdan, M., ve Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Turaç, C. (2017). Okul etkililiğinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Yalın Uçar, M., ve Bağartan, T. (2022). Turkish Translation of the TJSS-9 (Yayın sürecinde)
- Yıldırım, F. (2007). İş doyum ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Wright, B. E., & Kim, S. (2004). Participation's influence on job satisfaction. *Review of Public Personnel Administration*, 24(1), 18-40.

Zembylas, M., & Papanastasiou, E. C. (2005). Modeling teacher empowerment: The role of job satisfaction. *Educational Research and Evaluation, 11(5)*, 433-459.

Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science, 9(1)*, 293-298.