

Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri* Job Satisfaction Levels of The Teachers

Mehrdad AZİMİ¹

Durdağı AKAN²

Alıntılama: Azimi, M. & Akan, D. (2019). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi (UEAD)*, 3(2), 126-138.

Geliş tarihi:
29.04.2019

Kabul tarihi:
26.07.2019

© UEAD 2019
Tüm hakları saklıdır.

Received:
29.04.2019

Accepted:
26.07.2019

© UEAD 2019
All rights reserved.

Özet: Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin hangi düzeyde olduğunu öğretmen algılarına göre belirlemektir. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Erzurum ili Yakutiye, Palandöken ve Aziziye ilçesinde ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan 722 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada “İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistik yöntemlerinden standart sapma, aritmetik ortalama, frekans ve yüzde kullanılmıştır. Parametrik testlerden t-testi ve tek yönlü varyan analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri “kısmen iyi doyumlu” olarak bulunmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum ve hizmet yıl değişkenlerine göre iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı, çalıştıkları okul ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Öğretmen, okul, iş doyumu

Abstract: The aim of this study is to examine the job satisfaction according to teachers' perceptions. A survey model was used. Target population of the study is composed of 722 teachers who work in primary schools, secondary schools and high schools in Yakutiye, Palandöken and Aziziye districts of Erzurum province in the 2017-2018 academic year. In research job satisfaction scale was used. When the data were analyzed, standard deviation, arithmetic mean, frequency and percentage were used. In addition, t-test and ANOVA were used for parametric tests. Job satisfaction levels of the teachers were found partly- satisfaction. Another finding obtained from the study is that According to teachers' views on the job satisfaction according to teachers' there was not differ statistically significant according to gender, the marital status and age variables. There was a statistically significant difference according to the teachers' educational status and school variable that they work.

Key Words: Teacher, schools, job satisfaction

* Bu makale doktora tez çalışmasından yararlanılarak oluşturulmuştur.

¹ Atatürk Üniversitesi, mehrdad.azimi.1968@gmail.com, ORCID No: 0000-0002-6700-4415

²Doç.Dr. Atatürk Üniversitesi, durdagiakan@atauni.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-5397-8470

Öğretmenlerin İş Doymu Düzeyleri

1. Giriş

Örgütler amaçlarına göre yapılırlar ve yapmış oldukları işle varlıklarını sürdürürler. Bireyler yapılan bu işin önemli bir parçasını oluşturur. Yapılan işin işgörenler tarafından istekli veya isteksizliği ise daha çok işgörenlerin iş doyumuna bağlı olmaktadır.

Örgütsel davranış açısından en önemli tutumlardan biri bireyin işine karşı geliştirdiği tutumlara genellikle iş doymu denmektedir (Özkalp, 2001). İş doymu kavramı yaygın biçimde çalışma psikolojisi alanında kullanılmış olup güdülenme, üretkenlik, işe gecikme, işe devamsızlık, iş kazaları, genel yaşam doymu ve psikolojik sağlıkla yakından ilişkilidir (Dikmen, 1995). Sağlık insanın genel fiziksel durumu için ne derecede önemli ise, iş doymu da çalışanın genel durumu açısından önemlidir. İş doyumunun tıpkı sağlık gibi önem, tanı ve tedavi arz eden yönleri vardır (Sevimli ve İşcan, 2005).

Çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini arttırmak onların yapmış oldukları işten tatmin oluşları ve mutlu oluşları ile alakalı bir durumdur (Hackman ve Oldham, 1975). Çalışanların, çalışma ortamında oluşan çeşitli durumlara karşı yansıtılmış oldukları duygular ya da göstermiş oldukları tepkiler onların iş doyumlarını gösterir (Akyol, 2014). İş doymu çeşitli şekillerde ifade edilmektedir. Çalışanların birlikte çalışmaktan memnun olduğu iş arkadaşları, elde edilen maddi çıkar, hizmet, ürün ve eser ortaya çıkarmanın vermiş olduğu mutluluktur (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). İş doymu örgüt çalışanlarının işlerine karşı gösterdikleri içsel bir tepkiyi yansıtmaktadır. İş doymu iş ortamına karşı duygusal bir tepki olduğundan görülmez, ancak anlaşılır. İş doymu genellikle beklentileri karşılama durumuna göre değerlendirilmektedir (Karaköse ve Kocabaş, 2006). Sonuçta iş doymu çalışanları yapmış oldukları işten haz alma ve mutlu olma durumudur. İş doymu yüksek olan çalışanların haliyle moral ve motivasyonları da yüksek olması beklenir.

İş doymu ücretten, sosyal çalışma koşullarından, güvenlikten, denetimden, işten ve gelişme olanaklarından duyulan doym olmak üzere farklı biçimlerde incelenmektedir (Eğinli, 2009). İş doyumunun davranışsal ve yönetsel pek çok sonuçları vardır. Çağdaş yönetim anlayışının önemli faktörlerinden olup, ahlaki gereklilik ve sosyal bir sorumluluktur. İnsanlar için çalışmak önemli bir ihtiyaçtır. Birey yaşamının önemli bir bölümünü iş yerinde geçiriyorsa, yöneticiler çalışma ortamını sıkıntısız hale getirerek ödüllendirme politikaları sergilemelidirler (Sevimli ve İşcan, 2005).

Eğitim kurumlarının ayakta kalabilmeleri sahip oldukları kaynakları verimli ve etkili kullanabilmelerine bağlıdır. Okulların başarısını etkileyen en önemli unsurların başında öğretmenlerin verimi ve performansı gelmektedir (Yavuz ve Karadeniz, 2009; Akşit Aşık, 2010; Dikmen, 1995). Öğretmenler ülkeyi daha ileri düzeye taşıyacak bireyler yetiştiren ve toplumun geleceğini inşa eden kişilerdir. Bu nedenle öğretmenlere önemli ve büyük görevler düşmektedir. Etkili, verimli ve etkin öğretmenlerin performansı ile okullarda arzu edilen nitelik ve kalitede eğitim sunulabilmektedir. Öğretmenlerin verimli olabilmeleri ise güdülenmeleri ve iş

doyumlarının sağlanması ise mümkün olmaktadır. Doyum sağlamış ve güdülenmiş öğretmenler eğitimin niteliğini ve kalitesini arttıracaktır (Yılmaz, 2014). Bu bağlamda öğretmenlerin iş doyumuna ulaşabilmeleri için ihtiyaç duyulan şartların oluşturulması gereklilik arz eden bir durumdur (Kumaş ve Deniz, 2010).

Bir örgütte çalışanlar arasındaki iş doyumunun düşüklüğü o örgütteki işleyişin bozulduğunun en önemli göstergesidir. Modern yönetim anlayışı, öğretmenler işlerinde maddi ve manevi doyuma ulaştıkları sürece etkin ve verimli çalışabilecekleri belirtilmektedir (Kösel, 2015). Aziri (2011) öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda belirlenmiş hedefler doğrultusunda katkılarını arttıran, iş memnuniyetini sağlayan çevresel, fizyolojik ve psikolojik durumların birleşimini iş doyumunu olarak tanımlamaktadır. Okul yaşamında istediği işe sahip olan, ihtiyaçlarını karşılayacak ücret alan, dilediği yaşam kalitesini mümkün olduğunca yakalayan bir öğretmenin iş doyumunu sağlayacağı söylenebilir. Bunun tersi durumunda ise öğretmen, genel olarak hayatında bir doyumsuzluk yaşayacaktır (Surada, 2015).

Literatür incelendiğinde, iş doyumunu üzerine son yıllarda pekçok araştırma yapıldığı ve yapılan bu araştırmaların daha çok eğitim kurumları dışındaki çalışanlar üzerinde yoğunluk kazandığı gözlenmektedir (Tekin, 2018; Akarsu, 2016; Gizem, 2016; Küçük, 2104; Çevik ve Korkmaz, 2014; Eğinli, 2009; Yelboğa, 2007; Keser, 2006). Eğitim kurumları üzerinde yapılacak çalışmaların bu kurumların işleyişine önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Öğretmenlerin meslekleriyle ilgili doyum ya da doyumsuzlukları, okulun işleyişini önemli ölçüde etkilemektedir. Araştırmalar, farklı bağlamlarda ve zamanlarda yapıldığında çok boyutlu açıklamalar sunabilmektedir. Yapılan bu çalışmanın amacı yürütülen akademik uygulamalara destek olabilmektir. Öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek düzeyde olması, akademik başarı ve verimlilik açısından gerekli olması, elde edilecek sonuçların okullarda yapılacak iyileştirmeler açısından faydalı olacaktır. Bu araştırmanın okulların her üç kademesinde de yapılmış olması ve büyük bir örneklem kitlesine uygulanmış olması araştırmayı önemli kılan önemli nedenler arasında yer almaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini belirlemektir. Bu temel amaca dayalı olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılama düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Öğretmenlerin medeni duruma göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Öğretmenlerin İş Doymu Düzeyleri

5. Öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre iş doymu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. Öğretmenlerin eğitim duruma göre iş doymu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
7. Öğretmenlerin çalıştıkları okul değişkenine göre iş doymu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

2. Araştırma Yöntemi

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma tarama modelinde tasarlanmıştır. Genel olarak tarama modeli bir durumu olduğu gibi ortaya koymayı hedeflemektedir. Bununla birlikte, bu araştırmada olduğu gibi hedef grubun özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalara tarama araştırması denilmektedir (Eroğlu, 2009; Büyükköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012).

2.2. Katılımcılar

Araştırmanın evrenini, 2017-2018 eğitim öğretim yılı; Erzurum ili merkezinde yer alan ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrende yer alan öğretmenler arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 722 öğretmen oluşturmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, öğretmenlerin iş doymu düzeylerini belirlemek için okul örgütleri ve öğretmenler için geliştirilen “İş Doymu Ölçeği” kullanılmıştır. İş Doymu Ölçeği Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş, Silah (2002) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve Taşdan (2008) tarafından öğretmenler üzerinde uygulanmış, geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin orijinal formu Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş olan İş Tanımlama Ölçeğinin bir alt ölçeğidir. Bireyin işle ilgili değerlendirmesini ölçmede kullanılan İş Doymu Ölçeği, 14 maddeden oluşmakta ve her bir ifade likert tipi beşli dereceleme üzerinden değerlendirilmektedir. Taşdan (2008) tarafından öğretmenler üzerinde uygulanan ölçek tek boyutlu ve 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .69 ile .86, madde toplam korelasyonları ise .66 ile .84 arasında değişmektedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 64, Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı .95'tir. Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı ise 0.90 olarak belirlenmiştir.

2.4. Verilerin analizi

Verilerin toplanması anket yoluyla gerçekleştirilmiştir. Veriler toplandıktan sonra SPSS istatistik programına girilmiş ve verilerin analizi bu program vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde betimsel istatistik yöntemlerinden aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde ve frekans kullanılmıştır. Ayrıca, dağılım normal olduğu ve çarpıklık ve basıklık değerleri -,37

ve ,30 arasında bulunduğu için parametrik testlerden t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

3. Bulgular

Tablo 1. Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Algılama Düzeyleri

Md No	İş Doyumu	\bar{X}	SS	1	2	3	4	5
1	İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi	3.52	1.162	7.3	10.7	27.1	32.5	22.3
2	Aldığım maaş ve ücretin miktarı	2.91	1.160	13.9	21.1	35.0	20.5	9.6
3	İşimin sağladığı yükselme ve kişisel gelişme olanağı	2.89	1.207	16.8	18.7	33.5	21.1	10.0
4	İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler ile iletişimim	4.11	.921	2.1	2.6	17.3	38.6	39.3
5	Yöneticilerin bana gösterdiği adil davranış ve saygının derecesi	3.92	1.074	3.6	7.5	17.7	35.5	35.7
6	İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu	3.53	1.162	6.6	12.5	25.1	33.2	22.6
7	İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansının olması	4.08	.899	1.5	4.0	15.4	42.9	36.1
8	Yöneticiden gördüğüm destek ve rehberlik	3.82	1.072	3.2	9.3	21.1	35.3	31.2
9	Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi	2.90	1.257	18.4	17.9	29.5	23.3	10.9
10	İşimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağının olması	3.43	1.137	6.9	13.4	28.0	33.5	18.1
11	Okulumun, geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştirebilme derecesi	3.28	1.106	7.9	14.3	33.2	31.4	13.2
12	Okulumdaki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatının olması	3.80	.921	1.9	5.1	27.3	42.2	23.4
13	Okuldaki rekabet fırsatı	3.28	1.090	8.0	12.2	36.0	30.9	12.9
14	Okulumdaki yönetimin çalışanlara karşı tutumu	3.94	1.041	3.5	3.5	19.7	36.1	35.0
Genel Toplam		3.51						

1= Beni hiç tatmin etmez

2= Beni yeterince tatmin etmez

3= Beni orta düzeyde tatmin eder

4= Beni oldukça tatmin eder

5= Beni çok tatmin eder

Tablo 1’de görüldüğü gibi öğretmenlerin okul müdürlerinin iş doyumuna ilişkin algılarının ortalamasının 3.51 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin algılarına göre ölçekte en yüksek aritmetik ortalamaya sahip üç madde; “İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler ile iletişimim ($\bar{X}=4.11$)”, “İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansının olması ($\bar{X}=4.08$)”, “Okulumdaki yönetimin çalışanlara karşı tutumu ($\bar{X}=3.97$)” maddelerinde olurken, öğretmenlerin algılarına göre ölçekte en düşük aritmetik ortalamaya sahip maddeler ise “İşimin sağladığı yükselme ve kişisel gelişme olanağı ($\bar{X}=2.89$)”, “Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi ($\bar{X}=2.90$)” ve “Aldığım maaş ve ücretin miktarı ($\bar{X}=2.91$)” maddeleri olmuştur.

Tablo 2. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin t- Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	SD	t	P
----------	----------	---	-----------	----	---	---

Öğretmenlerin İş Doymu Düzeyleri

İş Doymu	Kadın	425	3.52	0.69	-0.20	0.8
	Erkek	297	3.53	0.78		
	Toplam	722				

*p<0.05

Tablo 2 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenleri ile öğretmenlerin iş doymu düzeyleri puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır [$t_{(722)} = -0.20; p > 0.05$].

Tablo 3. Medeni Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doymu Düzeylerine İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişken	Medeni Durum	N	\bar{X}	SD	t	P
İş Doymu	Bekar	113	3.51	0.74	-0.238	0.8
	Evli	609	3.53	0.73		
	Toplam	722				

*p<0.05

Tablo 3'e göre, öğretmenlerin iş doymu düzeylerinde [$t = -0.238; p > 0.05$], medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doymuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Yaş	N	\bar{X}	SD	F	p	Anlamlı fark
İş Doymu	A.22-31	198	3.4758	0.69	1.81	0.123	-
	B.32-41	313	3.5005	0.75			
	C.42-51	172	3.5831	0.72			
	D.52-61	37	3.7625	0.82			
	E.62 ve üzeri	2	4.0714	0.70			

*p<0.05

Tablo 4'e göre, öğretmenlerin iş doymu düzeylerinde [$F = 1.81; p > 0.05$], yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 5. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doymuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Hizmet süresi	N	\bar{X}	SD	F	p	Anlamlı fark
İş Doymu	A.1-5 yıl	146	3.54	0.69	1.459	0.213	-
	B.6-10 yıl	163	3.42	0.73			
	C.11-15 yıl	146	3.51	0.76			
	D.16-20 yıl	113	3.55	0.79			
	E.21 yıl ve üzeri	154	3.61	0.70			

*p<0.05

Tablo 5'e göre öğretmenlerin iş doyumunu tutumları ($F=1.459$; $p>0.05$) hizmet süresi değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Bu bulguya göre öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşlerinin hizmet sürelerine göre değişmediği söylenebilir.

Tablo 6. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	SD	f	p	Anlamlı fark
İş doyumunu	A. Ön Lisans	15	3.77	0.81	2.439	0.06	-
	B. Lisans	592	3.55	0.73			
	C.Yüksek Lisans	104	3.40	0.69			
	D.Doktora	11	3.20	0.80			

* $p<0.05$

Tablo 6'daki sonuçlar incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin öğretmen görüşlerinde ($F =2.43$; $p>0.05$) eğitim durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Değişkenine Göre İş Doyumu ANOVA Sonuçları

	Öğretmenlerin Çalıştığı Okul	N	\bar{X}	SD	f	p	Anlamlı fark
İş doyumunu	A.İlkokul	255	3.59	0.70	3.143	0.04	A-C
	B.Orta okul	246	3.54	0.73			
	C. Lise	221	3.43	0.75			

* $p<0.05$

Tablo 7' deki sonuçlar incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin öğretmen görüşlerinde öğretmenlerin çalıştıkları okul değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. ($F =3.143$; $p<.05$). Öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin hangi okullar arasında farklılaştığını belirlemek üzere Post Hoc analizlerinden Tukey HSD testi uygulanmıştır. Bu test sonucuna göre anlamlı farklılığın öğretmenlerin çalıştığı okullar olan; ilkokul (A) – lise (C) yer aldığı gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre ilkokul öğretmenlerinin ortalamalarının ($\bar{X}=3.59$) lise öğretmenlerinin ortalamalarından ($\bar{X} = 3.43$) daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonucunda ilk, orta ve lisede çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bulguları Uzun (2015)'un araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ayrıca araştırmanın bulguları, okul müdürlerinin iş doyumunu puan ortalamaları bakımından bu konuda yapılmış diğer araştırmalarla da (Acar, 2016; Altinkurt ve Yılmaz, 2011; Arsalan, 2015; Başaran, 2017; Bilir 2007; Bora, 2016; Çetinkaya, 2017; Çevik, 2010; Günbayi ve

Öğretmenlerin İş Doymu Düzeyleri

Toprak, 2010; Karademir, 2016; Özkan, 2017) benzerlikler göstermektedir. Öğretmenlerin düşük düzeyde doyuma sahip olmaları durumunda kendileri, öğrencileri ve okulları yararına çalışma isteklerinin olmayacağı; yüksek düzeyde doyuma sahip olmaları durumunda ise onların mesleklerine karşı olumlu tutumları olacağı ve daha istekli ve verimli olacakları söylenebilir.

Araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre iş doyum puan ortalamaları arasında ve parametrik istatistiksel t- test sonuçlarına göre anlamlı bir fark olmadığı, erkek ve kadın öğretmenlerinin benzer düzeyde iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuçlara bakılarak cinsiyetin iş doyum üzerinde etkili olmadığı ifade edilebilir. Araştırmanın bu bulgusu, öğretmenler arasındaki cinsiyete göre algılamada farklılık oluşturmadığını ortaya koyan araştırma bulgularıyla (Bil, 2018; Can, 2006; Çetinkaya, 2017; Kılıç, 2011; Taşdan, 2008; Yelboğa, 2007) benzerlik göstermektedir. Bu konuda yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde, Karakaya ve Çoruk (2017)'un çalışmalarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirtilirken, İdi (2017) ise çalışmasında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla iş doyumunu yaşadıkları belirtmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Bu bulgu diğer araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir (Burhan, 2016; Çulha, 2017; Küçük, 2014; Ölçüm, 2015; Şahin, 2013). Bu sonucun özellikle öğretmenlik mesleğinde herhangi bir değişim ve beklentinin olmamasından ve farklı yaşlara sahip öğretmenlerin iş doyumunu ölçөгindeki ifadeleri benzer biçimde algılamış olduklarından kaynaklanmış olabileceği söylenebilir.

Araştırma grubunun medeni durumu değişkenine göre iş doyum puan ortalamaları arasında ve parametrik istatistiksel t- testi sonuçlarına göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bu bulgu diğer araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir (Akarsu, 2016; Çivilidağ, 2011; Çulha, 2017; Kılıç, 2011; Özkan, 2017; Tekin, 2018; Tokatlioğlu, 2016). Bu bağlamda öğretmenlerin iş doyumlarının evli yada bekar olmalarına göre değişmediği söylenebilir.

Öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Aksine bu konuda yapılan birçok araştırma sonucunda öğretmenlerin çalıştıkları ilk yıllarda iş doyumlarının yüksek olduğu ilerleyen yıllarda inişli-çıkışlı bir seyir izlediği görülmüştür (Ölçüm, 2015; Akarsu, 2016; Akyol, 2014; Çulha, 2017; Kılıç, 2011).

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre iş doyum puan ortalamaları ve parametrik istatistiksel Anova - test sonuçlarına göre anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Bu durum eğitim durumunun öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde bir etkisinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Alınan puanlar arasında anlamlı fark olmamasına rağmen yüksek lisans ve doktora mezunlarının iş doyum düzeyinin önlisans ve lisans mezunlarından daha düşük olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin eğitim düzeyinin artmasıyla kişinin işinden beklentilerinin

artması olabilir. Araştırmanın “öğretmenlerin iş doyumunu ilişkin görüşleri. ortalama puanlarında eğitim durumu değişkeni bakımından farklılaşmamaktadır” bulgusu; eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumunu ilişkin görüşlerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşan araştırmalarla (Akarsu, 2016; Çulha, 2017; Ölçüm, 2015; Özkan, 2017; Tokatlıoğlu, 2016; Yavuzkurt, 2017) örtüşmektedir.

Öğretmenlerin çalıştığı okul değişkenine göre iş doyum puan ortalamaları ve parametrik istatistiksel Anova - test sonuçlarına göre anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. İlkokul öğretmenlerinin iş doyumlarının lise öğretmenlerinin algıladıkları iş doyumundan daha fazla olduğu söylenebilir. Bu bulguya benzer başka araştırma bulguları da bulunmaktadır (Akkaya, 2017; Bil, 2018; Göç, 2017; Karademir, 2016; Özkan, 2017).

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeyleri her ne kadar iyi düzeyde görülse de, onlara daha iyi çalışma ortamları sunulması, kişisel gelişimleri için fırsatlar verilmesi ve maaş ve ücretlerinin iyileştirilmesi yönünde çaba sarfedilmesi onların iş doyum düzeylerini daha da arttıracığı düşünülmektedir.

Bu araştırmada öğretmenlerin algıladıkları iş doyumunu düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı okul değişkenlerine göre incelenmiştir. Konu ekonomik, sosyal düzey gibi değişkenlere göre de araştırılabilir. Araştırma Erzurum İli merkezinde yapılmıştır, araştırma farklı örneklemeler için uygulanabilir ve belli bir süre geçtikten sonra tekrar öğretmenlerin görüşlerine başvurularak herhangi bir değişimin olup olmadığı incelenebilir. Bununla birlikte araştırmacılar eğitim kurumları bağlamında okul yöneticilerinin iş doyumunu düzeylerini inceleyebilirler.

5. Kaynakça

- Acar, M. F. (2016). Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Yüksek lisans tezi*. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Akarsu, S. F. (2016). Hemşirelerde çalışan sessizliği ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Yüksek lisans tezi*. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akkaya, R. (2015). Öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumunu arasındaki ilişki. *Yüksek lisans tezi*. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Akyol, K. M. (2014). Okul öncesi öğretmenlerinin yöneticilerinde algıladıkları liderlik stilleri ile kendi iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yüksek lisans tezi*. Fatih Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Öğretmenlerin İş Doymu Düzeyleri

- Altinkurt, Y. & Yılmaz, K. (2011). Ortaöğretim okullarında değerlerle yönetim, örgütsel adalet ve iş doymu arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(4), 50-68.
- Arslan, B. (2015). Hastane yönetiminde liderlik ve iş doymu. *Yüksek lisans tezi*. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doymu iş doymu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86
- Başaran, M. (2017). Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doymu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bil, E. (2018). Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doymu düzeyleri arasındaki ilişki. *Doktora tezi*. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilir, M. (2007). Öğretmen algılarına göre ilköğretim okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doymu ilişkisinin incelenmesi. *Yüksek lisans tezi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Burhan, T. (2016). Devlete bağlı anaokulu ile özel anaokulunda çalışan öğretmenlerin öz yeterlik inancı ve iş doymu düzeylerinin incelenmesi. *Yüksek lisans tezi*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Burhan, T. (2016). Devlete bağlı anaokulu ile özel anaokulunda çalışan öğretmenlerin öz yeterlik inancı ve iş doymu düzeylerinin incelenmesi. *Yüksek lisans tezi*. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2017). Bilimsel araştırma yöntemleri. *Pegem Atf İndeksi*, 1-360.
- Can, Ş. (2006). Sınıf öğretmenlerinin yaş, cinsiyet ve mesleki kıdemlerine göre iş doymu düzeylerinin belirlenmesi. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 380-390.
- Çetinkaya, A. (2017). Personel güçlendirme ile iş doymu arasındaki ilişkinin analizi. *Yüksek lisans tezi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- Çetinkaya, A. (2017). Personel güçlendirme ile iş doymu arasındaki ilişkinin analizi (Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma). *Yüksek lisans tezi*. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çevik, N. K., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doymu ve iş doymu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126.
- Çevik, N. (2010). İlköğretim kurumlarında örgütsel iklim ile iş doymu arasındaki ilişki. *Yüksek lisans tezi*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Çulha, Y. (2017). Okul psikolojik danışmanlarının müdürlerinin liderlik stillerini algıları ile kendi iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yüksek lisans tezi*. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3).115-140.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Eroğlu, G. Ş. (2009). Örgütsel adalet algılaması ve iş tatmini hakkında bir araştırma. *Yüksek lisans tezi*. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Gizem, B. M. (2016). Bir üniversite hastanesi idari kadro çalışanlarında iş doyumunu, *Yüksek lisans tezi*. Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Göç, A. (2017). Okul yöneticilerinin duygusal emek ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye dair bir inceleme. *Yüksek lisans tezi*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Günbayı, I. & Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9(1), 150-169.
- Gursharan S. K. & Gurinder, K. (2010). Job satisfaction: A challenging area of research in education, Online at <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/29667/MPRA Paper No. 29667>, posted 8. April 2011 17:15 UTC
- Hackman, J. R. & Oldman G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- İdi, A. (2017). İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. *Yüksek lisans tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Karademir, N. (2016). Coğrafya öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 6 (2), 108-122.
- Karakaya, Ç. & Çoruk, A. (2017). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 750-761.
- Karaköse, T. & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Karakuş, M. (2008). İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumunu düzeylerine etkisi. *Doktora tezi*. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 100-119.
- Kılıç, Ö. S. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumunu (Tokat İli Örneği). *Yüksek lisans tezi*. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Öğretmenlerin İş Doymu Düzeyleri

- Kösel, M. (2015). Demografik özellikler kapsamında iş doyumuna ilişkin çalışanların algısı: Sanayi işletmesinde bir araştırma. *Yüksek lisans tezi*. Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Küçük, S. (2014). Sağlık çalışanlarında iş doymu ve iş doyumunu etkileyen stres faktörleri (Akdeniz Üniversitesi hastanesi laboratuvar teknikerleri örneği). *Yüksek lisans tezi*. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kumuş, V. & Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doymu düzeylerinin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123 –139.
- Ölçüm, D. (2015). Okul yöneticilerinin karar verme stillerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Sakarya ili örneği). *Yüksek lisans tezi*. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Özkalp, E. (2001). *Örgütsel davranış (Duygular, tutumlar ve iş tatmini)*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özkan, A. (2017). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doymu düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği). *Yüksek lisans tezi*. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doymu düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Sevimli, F. & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doymu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Surada, S. (2015). Sınıf öğretmenlerinin iş doymu düzeyleri. *Yüksek lisans tezi*. Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Taşdan, M. (2008). Kamu ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin değer, iş doymu ve öğretmene mesleki sosyal destek ile ilgili görüşleri. *Doktora tezi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taşdan, M. & Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doymu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54-70.
- Tekin, O. (2018). Duygusal emek ile iş doymu arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Finans sektörü örneği. *Yüksek lisans tezi*. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Tokatlıoğlu, T. (2016). Anaokulu çalışanlarının iş doymu, ücret beklentisi, meslek içi toplam çalışma süresi ve yaş grupları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yüksek lisans tezi*. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ünal Yılmaz, Z. (2014). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, depresyon ve iş doymu düzeylerinin incelenmesi. *Yüksek lisans tezi*. Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yavuz, C. & Karadeniz, B. C. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519.
- Yavuzkurt, T. (2017). Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doymu ile ilişkisi (Aydın ili örneği). *Yüksek lisans tezi*. Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

Azimi & Akan (2019)

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