



Araştırma/Research

DOI: 10.7822/omuefd.797239

OMÜ Eğitim Fakültesi Dergisi

OMU Journal of Education Faculty

2021, 40(1), 191-205

## Öğretmenlerin İstihdam Şekillerine Göre İş Doyum Düzeyleri İle İş Performansları Arasındaki İlişki<sup>1</sup>

Fatih KAVAKLI<sup>1</sup>, İbrahim GÜL<sup>2</sup>

Makalenin Geliş Tarihi: 19.09.2020

Yayına Kabul Tarihi: 30.04.2021

Online Yayınlanma Tarihi: 30.06.2021

*Bu çalışma, öğretmenlerin istihdam şekillerine göre, iş doyum düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla ile gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modelinde tasarlanan bu araştırma, 2018-2019 eğitim öğretim yılında, Erzurum ilinin güneyinde yer alan ilçelerdeki (Hınıs, Tekman, Karayazı ve Karaçoban) okullarda görev yapan kadrolu, sözleşmeli ve ücretli (Ek Ders karşılığı görev yapan) 104 okulda görevli 1294 öğretmeni kapsamaktadır. Bu araştırma evreninden, orantısız küme ve tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 875 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu öğretmenlere hem 'Minnesota İş Tatmini Ölçeği' hem de 'İş Performansı' ölçeği uygulanmıştır. Daha sonra öğretmenlerin verdiği cevaplar SPSS paket programında analiz edilmiş olup iki değişken arasındaki korelasyona bakılmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin iyi ve iş performansı algılarının çok iyi düzeyde olduğu, öğretmenlerin iş doyum algıları ile performans algıları arasında pozitif yönde orta seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin istihdam şekline göre, iş doyum ve performans değerleri incelendiğinde, ücretli öğretmenlerin kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlere oranla ortalamalarının daha düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca, iş doyumunun iş performansını yüksek düzeyde anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** İş Doyum, Performansları, İstihdam, Öğretmen

### GİRİŞ

Günümüzde hızla değişen örgütsel öğrenme sürecinde, örgütlerin başta gelen temel amacı verimliliği artırmak ve başarı seviyesini yükseltmektir. Bunu en etkili şekilde başarmanın yolu, çalışanların iş doyumları ve onların performanslarını artırarak örgütün beklentileri ile uyumlu hale getirmeye çalışmaktır (Tekeli ve Paşaoğlu, 2012). Buna bağlı olarak çalışanları etkili kılmmanın yolu ise, önemli ölçüde onların yapmış oldukları işi seyerek ve isteyerek yapmalarına yani iş doyumuna bağlıdır. İş doyumunu olumsuz etkileyen unsurlar arasında çalışma koşullarının iyi olmaması, tatmin edici bir ücret alamama, üstlerden takdir görmeme ve statü eksikliği gibi faktörler yatmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Bu hususlar dikkate alınarak, örgütler iş doyumunu etkileyen unsurları belirleyerek bunların iyileştirilmesi için çaba sarf etmelidirler (Quick ve Nelson, 1995). Özetle, örgütler eğer hayal

<sup>1</sup> Okul Müdürü, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, fatihkavakli2525@gmail.com , ORCID: 0000-0003-1893-1711

<sup>2</sup> Doç. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, igul@omu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5794-5828

Gül İ. Ve Kavaklı F. (2021). Öğretmenlerin İstihdam Şekillerine Göre İş Doyum Düzeyleri İle İş Performansları Arasındaki İlişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(1) 191-205. DOI: 10.7822/omuefd.797239

kırıklığına uğramak istemiyorlarsa, verimliliği ve performansı artırıcı önlemler alarak bunları en üst düzeye çıkarmak için gerekli tedbirleri almalıdırlar.

### **Türkiye’de Öğretmen İstihdamı**

Türkiye’de, eğitim-öğretim hizmetleri Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatınca merkezden idare edilmektedir. Cumhuriyetin ilan edilmesinden 1980’li yıllara değin, Türkiye’de öğretmen eğitimi ve öğretmenlerin istihdam edilmesi hususunda tek etkin ve yetkin makam Milli Eğitim Bakanlığı olmuştur. Cumhuriyetin ilanından bugüne değin öğretmen eğitimine paralel olarak öğretmen istihdamı da hep problem olagelmıştır. Kalkınma planları gözden geçirildiğinde, bütün kalkınma planlarında karşılaşılan problem, öğretmenlerin istihdamına yöneliktir. Öğretmen yetiştirilmesi ve istihdamı konusunda çeşitli yöntemler denenmiş olmasına rağmen, bugün de hala öğretmen yetiştirme ve istihdamına yönelik kalıcı, süreklilik arz eden çözümler üretilmemiştir. Hala birçok okulda öğretmen açığı bulunmakta, aynı zamanda birçok öğretmen atama beklemektedir. Türkiye’de öğretmenler genellikle aşağıdaki şekillerde istihdam edilmektedirler.

#### ***Kadrolu öğretmen***

Kadrolu öğretmenler, eğitim-öğretim hizmetlerinin esas unsurları olup, Devlet Memurları Kanunu’nun (DMK) 40.maddesine göre istihdam edilmektedirler. Memuriyet güvencesi olan sınıfın, sosyal güvenlik hakları T.C. Emekli Sandığına temin edilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı’nda görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğu kadrolu öğretmenler olup, bu öğretmenler öğretmen istihdamının ana sınıfını oluştururlar.

#### ***Sözleşmeli Öğretmen***

Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin istihdam şekillerinden bir diğeri ise sözleşmeli öğretmenliktir. Bu öğretmenler 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun (DMK) 4. Maddesinin B / C bentlerine göre, burada belirtilen esaslar kapsamında görevlerini icra etmektedirler.

#### ***Vekil öğretmen***

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde öğretmen olarak görevlendirilmeye yönelik bir başka uygulama ise vekil öğretmenlik uygulamasıdır. Vekil olarak görevlendirilen öğretmenler DMK’nın 86. maddesi kapsamında görevlendirilmektedirler. Öğretmenlerin hukuki izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması yahut meslekten uzaklaştırmaları sebebiyle görevlerinden geçici bir süre uzak kaldığı durumlarda, bu öğretmenlerin yerlerine kurum bünyesinden yahut başka okullardan ya da açıktan vekil olarak bu öğretmenler görevlendirilmektedirler. Vekâleten yürütülen bir görev olduğu için yerine atama olması durumunda vekil öğretmen görevinden istifa etmiş sayılmaktadır.

#### ***Ücretli öğretmen***

Ülkemizde KPSS puanlarına dayalı bir atama sistemi uygulanmaktadır. Atamalardan herhangi bir sebeple boşta kalan öğretmen kadrolarının tamamlanması ve eğitim öğretim sürecinin sekteye uğramadan devam ettirilebilmesi için taşra teşkilatında, ders saati ücreti karşılığı geçici süreli olarak öğretmen temin edebilmesi öngörülmüştür. Bu atama sistemi, 657 sayılı DMK’nın 89. maddesine dayanmaktadır. Bu madde gereği, her derecedeki eğitim ve öğretim kurumlarında öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması durumunda öğretmenlere, öğretim üyelerine ya da diğer memurlara ya da açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilmektedir. Ücretli öğretmenler, kadrolu öğretmen atamalarının yapılmasının ardından, tespit edilen boş kontenjanlara ilgili düzenlenen kanuna göre atanırlar. Ücretli öğretmenlerin atandıkları yerleşim birimleri daha çok köy, belde, ilçe gibi kırsal kesimde, öğretmen temininde sıkıntı yaşanan bölgelerde yoğunlaşmaktadır. Bununla birlikte, şehirlerin kıyı mahallelerine ve bazı branşlarda şehir merkezlerine de ücretli öğretmen atamalarının yapıldığı görülmektedir (Kaşarcı vd., 2016).

### *Asker Öğretmen*

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde görev yapan öğretmenlerin istihdam şekillerine bakıldığında, bu istihdam şekillerinden birisinin de asker öğretmenlik olduğu görülmektedir. Asker öğretmenler, “Askerlik Yükümlülüğünü Milli Eğitim Bakanlığı Emrinde Öğretmen Olarak Yerine Getirecekler Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre ve 1076 sayılı Kanuna göre görevlendirilmektedirler. Bu öğretmenler yedek subay statüsünde görev yapmakta olup, seçimleri Genelkurmay Başkanlığı tarafından yapılarak Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki okullarda öğretmen olarak görev yapmaktadırlar (Soydan, 2012).

### **İş Doyumu**

İş doyumunun farklı şekillerde tanımı yapılmaktadır. Barutçugil'e (2004) göre, iş doyumunu, çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargularıyla örtüştüğünü fark etmesinin bir sonucu olarak yaşadığı duygudur. Başka bir anlatımla, iş doyumunu denilince işten elde edilen maddi çıkarlar, çalışanın birlikte çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve elde edilen ürünün sağladığı bir mutluluk akla gelir (Akşit-Aşık, 2010). Bireyin yaptığı işi veya onun işyeri hakkında duygu ve düşünceleri hakkında bilgi verebilecek önemli bir değişken olarak görülmektedir. İş doyumunu bireyin çalıştığı örgütüne ve işine yönelik beklenti ve tutumlarını ifade etmektedir.

Bireyin örgütteki enerjisini artıran ve üretime yönlendiren şey onun motivasyon düzeyinin yüksek olmasıyla ilgili olduğu bilinmektedir. İş doyumunu, kişisel ve içsel olup ihtiyaç, ilgi merak ya da keyif alma üzerine odaklanmaktadır. Aynı zamanda iş doyumunu bireyin dışında cereyan eden unsurlara bağlanmaktadır. Bir bakıma iş doyumunu, bireyin kendi içinde ve ötesinde ortaya çıkan, iş ile alakalı davranışı başlatan ve davranışın şeklini, yönünü yoğunluğunu ve belirleyen güçler bütünüdür (Hoy ve Miskel, 2010). İçsel doyum, kişinin kendi iç dünyasından gelen ve yapılan işin özüne ait iş doyum şeklidir. İş doyumunu kaynağı içsel olan iş görenler, yani içsel motivasyona sahip olanlar az bir ücret karşılığında çalışmaya razı olurlar. Bu durum örgütteki maliyetlerin azalmasına katkıda bulunur. İçsel doyumunu yüksek olan iş görenler, işlerini daha arzulu ve istekli bir şekilde yapar ve işlerin düzgün olması için daha fazla çaba sarf ederler. Dışsal doyum, cezalandırma ve ödüllendirmelere dayalı doyum türüdür. İyi bir konum ve mevki elde etme ya da liyakate dayalı yükselme (terfi etme), şikâyete konu olan şeylerden kaçınma gibi durumlar dış güdüleyicilerle ilgilidir. Eylemin kendisi yerine eylemin bize kazandıracakları ile ilgilidir. Dışsal doyum, iş doyumunu üzerine davranışsal bir açıdan bakmadır. Yani bu anlamda iş doyumunu ve davranış, ödül ve ceza açısından açıklanmaktadır. Dışsal doyum çalışanın özendirilen, isteklendiren ve caydıran şeylere göre hareket etmesine neden olur (Hoy ve Miskel, 2010). Bireyin çalışma koşulları ve imkânları, işyerinin ücret politikaları, şirketin imajı, kurumun bireye sunduğu iş güvencesi, bireyin yaptığı işte yükselme ve terfi etme olanakları, işyerinin sosyal ortamı, kurumun bireye sunduğu ya da kazandırdığı statü ve semboller, dışsal doyumunu etkileyen önemli unsurlardır (Ertan, 2008).

### **İş Performansı**

Çalışmanın önemli kavramlarından birisi olan performans, “çalışanın belirli bir zaman dilimi içinde kendisine verilen vazifeyi ya da işi yerine getirmesi sonucu elde etmiş olduğu neticedir” (Bingöl, 2006, s. 321). Buna bağlı bir başka önemli kavram ise iş performansıdır. İş performansı, çalışanın verilen görevi yapmak için gösterdiği bütün gayretler doğrultusunda ortaya koyduğu başarı seviyesidir (Boyacıoğlu, 2004). İstihdam ise insanı bir işte, bir görevde kullanma, çalıştırma (TDK, 2019) olarak tanımlanabilir.

Performans kavramının ne anlama geldiği hususunda birçok farklı görüş bulunmaktadır. O bireyin başarılarının kayıtları bütünü olarak ifade edilebilir. Kane (1996) performansı, bireyin arkasında bıraktıklarının bütünü olarak tanımlamaktadır. Bernadin ve diğerleri (1995), performansı yapılan işin çıktılarını olarak tarif etmektedir. Oxford İngilizce sözlükte ise performans, bir şeyi başarmak, bir işi ifa

etmek, verilen bir görevi yerine getirmek, üstlenilen bir görevi tamamlamak olarak tanımlanmaktadır. Performans aynı zamanda davranışlar olarak da tanımlanabilir. Capbell (1990), performansı davranışlar olarak tanımlamakta ve çıktılardan farklı olduğunu ifade etmektedir (Armstrong, 1999).

Performans sözcüğü, Fransızca 'performance' kelimesinden Türkçeye geçmiştir. Kelimenin Türkçe karşılığı ise 'başarım'dır (TDK, 2019). Türkçe karşılığı 'başarım' olan performans kelimesi, bireyin herhangi bir görevi başarma isteğini göstermektedir. Bireyin ortaya koyduğu işte en iyi dereceyi tanımlanmaktadır. İş, görev ve çalışmada gösterilen başarı olarak nitelendirilmektedir.

Performans, hedefe ulaşmak için görevin tamamlanma düzeyini ifade etmektedir. Bu konuda çalışanların ortaya koyduğu davranışlar da bu tanımın içine dâhil edilmektedir. Tanım biraz daha sınırlandırılacak olursa, çalışanın belirli bir zaman süresi içinde üzerine aldığı görevi gerçekleştirebilmesidir. Başka bir tanıma göre, performans, ölçütleri belli olan görevin yerine getirilmesi için üretilen ürün, hizmet ya da düşüncedir. Performans belirleme işletmelerde karşılaşılan bir durumdur. İş performansı belli bir zaman süreci sonunda ortaya konan somut çıktılardır. İşletmenin belirlediği hedeflere ulaşması ve bunun için ortaya konan gayretlerin değerlendirilmesi olarak da açıklanabilir (Baş ve Ayhan, 1991).

Performans kavramına yönelik ortaya konulan tanımlar genellikle, bir işin veya verilen bir görevin başarılı bir biçimde yerine getirilmesine vurgu yapmaktadır. Ancak, işgörenlerin verilen bir işi kusursuz bir biçimde yapmaları da çoğu zaman yetmeyebilir. Mesela, bir otelde çalışan bir şef aşçının mükemmel lezzetlere sahip ürünler ortaya koyması onun performansı için tek ölçüt olamaz. Beraberinde çalışan aşçı yardımcıları ya da diğer mutfak görevlilerine karşı tutum ve davranışları, onların gelişimi için gösterdiği çaba, öteki bölüm yöneticileri ile olan münasebetleri, çalıştığı ortamın sağlığa uygunluk durumu gibi diğer unsurlar da hiç şüphesiz onun performansını belirleyen ölçütler arasında yer alır (Ertan, 2008). Yaptığı iş hakkındaki bilgi ve donanımı, bu hususta almış olduğu eğitimler, iş görenin psikolojik ve fizyolojik özellikleri, iş görenin yaptığı işe dair tutumu ve yetenekleri iş görenin performansının bileşenleridir (Yavuz, 2018).

Eğitim örgütlerinin sürdürülebilir bir başarı yakalaması için sistem içindeki unsurları aktif ve verimli bir şekilde kullanmaları gerekir. Bu bağlamda, eğitim sisteminin temel unsuru olan öğretmenlerin işe karşı sergiledikleri tutum ve davranışları, örgüt verimine etki eden önemli değişkenlerden biri olduğu düşünülmektedir. Son yıllarda önemi anlaşılan iş doyumunu, eğitim kurumu yöneticilerinin özellikle dikkate almaları gereken önemli bir kavramdır. İş doyumunu yüksek olan öğretmenlerin etkili öğrenme yaşantıları planlama, uygulama ve değerlendirmede istekli oldukları ve aynı zamanda iş doyumunun iş verimlerini artırdığı bilinmektedir. Derslerini verimli bir şekilde işleyen bir öğretmenin öğrenciler için daha etkili öğrenmeyi gerçekleştirdiği ve okul idarecileri tarafından performanslarının yüksek görüldüğü söylenebilir (Jesus ve Lens, 2005). Bu nedenle iş doyumunu, öğretmenlerin performansını hem etkileyen hem de belirleyen bir unsur olarak görülmektedir. Bu amaçla öğretmenlerin iş doyumunun, iş performansına etkileri bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Öğretmenlerin kadrolu, sözleşmeli ya da ücretli olarak farklı istihdam tiplerinde çalıştırılmasının, özlük hakları, ücretlendirme gibi ayrıcalıkları olmasının, performanslarına etki eden unsurlar arasında yer aldığı ve bu durumun öğretmenlerin iş doyumunu ve performansına etki ettiği düşünülmektedir. Bu çalışmada, ücretli, sözleşmeli ve kadrolu öğretmenlerin görüşlerine başvurularak, öğretmenlerin istihdam şekillerinin iş doyumunu ve performansları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulguların, bu konuda araştırma yapacak araştırmacılara yol göstereceği ve elde edilecek sonuçların Türkiye'de öğretmen istihdamında yaşanan problemlerin çözümüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin iş doyumunu ve performansları ne düzeydedir?

2. Öğretmenlerin iş doyum ve performans düzeyleri cinsiyet, medeni durum ve istihdam tipi değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin iş doyum ile performans düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin iş doyumunu onların performanslarının bir yordayıcısı mıdır?

## YÖNTEM

### *Araştırmanın Modeli*

Bu araştırma tarama modelinde tasarlanmıştır. İstihdam şekillerine göre, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada, tarama yöntemlerinden birisi olan ilişki tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla sayıda değişkenin birlikte değişip değişmediğini ve/veya değişimin hangi düzeyde gerçekleştiğini tespit etmeyi belirlemek için tasarlanan araştırma modelleridir (Karasar, 1991).

### *Evren ve Örneklem*

Araştırmanın evrenini, Erzurum ili güney ilçelerinde (Karaçoban, Karayazı, Tekman ve Hınıs) görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu öğretmenler ücretli, sözleşmeli ve kadrolu olmak üzere üç farklı şekilde istihdam edilmektedirler. Araştırmanın modeline uygun olarak 2018-2019 eğitim öğretim yılında farklı istihdam şekillerinde görev yapmakta olan 1468 öğretmen bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

Bu çalışmada orantısız küme ve tesadüfi örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma evrenini oluşturan her okul bir küme kabul edildikten sonra bu okullarda çalışan öğretmenler arasından tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 875 kişi örneklem kabul edilmiştir. 2500 kişilik bir evrende .05 anlamlılık düzeyinde örneklem büyüklüğü 333 kişi yeterli olarak kabul edilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Bu hesaplama göre, araştırma evreninden farklı istihdam şekillerine göre alınan örneklem yeterli görülmüştür.

Öğretmenlerin kişisel bilgilerine bakıldığında, 500'ü kadın, 375'i erkektir. 352'si evli, 519'u bekâr olup 4 tanesi cinsiyetini belirtmemiştir. 10'u ön lisans, 829'u lisans ve 36'sı yüksek lisans mezunudur. 154 öğretmen ücretli, 479 öğretmen sözleşmeli ve 242 öğretmen kadrolu olarak istihdam edilmektedir. Öğretmenlerin 154'ü 10 yıldan az, 479'u 11-20 yıl, 242'si 21 yıl üzeri kıdeme sahiptirler. İlkokullarda çalışan 364, ortaokulda çalışan 394 ve lisede çalışan 115 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmaya katılan 2 öğretmen hangi kurumda çalıştığını belirtmemiştir.

### *Veri Toplama Araçları*

Araştırma kapsamında öğretmenlerden veri toplamak amacıyla, araştırmacı tarafından geliştirilen *Kişisel Bilgi Formu* ile *Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Çalışan Performans Ölçeği* kullanılmıştır. "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiş olup, uzun formu (orijinali) 100 ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin içsel ve dışsal iş tatmini boyutlarını kapsayan, 20 maddeden oluşan kısa formu kullanılmıştır. Ölçekteki maddeler 5'li Likert tipi derecelendirme skalası ile Hiç memnun değilim (1), memnun değilim (2), kararsızım (3), memnunum (4) ve çok memnunum (5) şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçeğin geçerlik çalışması yapılmış olup birinci boyut toplam varyansın %24'ünü ikinci boyut %19'unu açıklamaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri topluamda ,89 ( $\alpha=.89$ ), içsel doyum boyutunda ,84 ( $\alpha=.84$ ), dışsal boyutunda ,78 ( $\alpha=.78$ ) olarak hesaplanmıştır.

Türkmen (2015) tarafında geliştirilen "Çalışan Performans Ölçeği" 9 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki maddeler 5'li Likert tipinde, çok fazla (1), çok (2), orta (3), az (4) ve çok az (5) şeklinde derecelendirilmiştir. Maddelerin tamamı negatif anlam içerdiğinden 'çok fazla' en olumsuz ve

arzulanmayan durumu ifade etmektedir. 'çok az' en pozitif durumu ifade etmektedir. Değerlendirme neticesinde değerlendiricinin puanının 5'e yaklaşması çalışma performansının yükseldiği, 1'e yaklaşması ise çalışma performansının düştüğü anlamına gelmektedir. Ölçeğin geçerlik çalışması yapılmış olup faktör yükleri ,74 ile 55 aralığında tek boyutlu bir yapı gösterdiği tespit edilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha değerini .84 ( $\alpha=.84$ ) hesaplanmıştır. Araştırmaya başlanmadan önce etik kurul izni alınmıştır (Tarih: 22.02.2019; Toplantı sayısı:2; Karar sayısı: 2019-31). Ölçekler için uygulanma izni alındıktan sonra araştırmayla ilgili veri toplanmaya başlanmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyenlere ölçekler verilmiştir.

### *Verilerin Çözümlemesi*

Öğretmenlerden dönen ölçeklerden 875 usulüne uygun olarak doldurulan ölçekler değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın istatistiksel analizleri SPSS (IBM SPSS 20) paket programı kullanılarak yapılmıştır. Yapılan Kolmogorov- Smirnov Normallik Testi sonucuna göre dağılımın normal olduğu anlaşılmıştır. Bu bakımdan verilerin çözümlemesinde parametrik testler kullanılmıştır. Verilerin analizinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, bağımsız gruplar t-testi, ANOVA, ve regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Yapılan istatistiksel çözümlemelerde anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

### *Etik Kurul İzin Bilgileri*

Etik Değerlendirme Yapan Kurul Adı: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Kararı

Etik Değerlendirme Kararının Tarihi: 22.02.2019

Etik Değerlendirme Belgesi Sayı Numarası: 2019-31

## **BULGULAR**

### **Öğretmenlerin iş doyum ve performans düzeylerine ilişkin bulgular**

Öğretmenlerin iş doyum ve performans düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların İş Doyumu ve Performans Düzeylerine İlişkin Bulgular (N=875)

Değişkenler	Boyutlar	$\bar{x}$	ss
İş Doyumu Ölçeği	Dışsal doyum	3.68	.64
	İçsel Doyum	3.98	.53
	İş Doyumu (Toplam)	3.86	.53
Performans Ölçeği	Performans	4.28	.59

P<.05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum ve performans düzeyleri incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumuna yönelik dışsal doyum ve içsel doyum boyutu ile iş doyum (toplam) puanlarının "memnunun düzeyinde" ( $\bar{x}= 3,68$ ), ( $\bar{x}=3,98$ ), ( $\bar{x}= 3,86$ ) olduğu, içsel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir ( $\bar{x}= 3,98$ ) . Öğretmenlerin performanslarına yönelik görüşleri incelendiğinde, "çok fazla düzeyinde" ( $\bar{x}=4,28$ ) olduğu görülmektedir. Yani, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin iyi ve performanslarının çok iyi düzeyde olduğu söylenebilir. Dağılımların standart sapmalarına bakıldığında, bunların birden küçük olduğu görülmektedir. Yani öğretmen görüşlerinin birbirine benzerlik gösterdiği ve benzer görüşlere sahip olduğu anlaşılmaktadır.

### **Öğretmen görüşlerinin bazı değişkenler bakımından karşılaştırılması**

#### *Cinsiyet*

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, iş doyum ve performans düzeylerinin karşılaştırılması Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetine Değişkene Göre Görüşlerinin Karşılaştırılması

Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	SD	df	t	P
Dışsal Doyum	Kadın	500	3.69	.62	873	.680	.50
	Erkek	375	3.66	.65			
İçsel Doyum	Kadın	500	4.01	.53		2.191	.03*
	Erkek	375	3.94	.52			
İş Doyumu	Kadın	500	3.88	.53		1.620	.11
	Erkek	375	3.82	.54			
Performans	Kadın	500	4.30	.58	0.871	.38	
	Erkek	375	4.26	.60			

P<.05; p>.05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, iş doyum düzeylerinde içsel doyum alt boyutunda kadın öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin iş doyum puanlarının, içsel doyum boyutunda  $\bar{x}$  = 4,01 olduğu, erkek öğretmenlerin ise  $\bar{x}$  = 3,94 olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle, kadın öğretmenlerin içsel doyum algı düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca dışsal doyum ve performans puanları arasında öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bulgu kadın öğretmenlerin kendi iç dünyalarından gelen bir istekle çalıştıkları söylenebilir. Öğretmenlik mesleğinin kadınlara daha uygun bir meslek olduğu çoğu zaman dile getirilmektedir.

#### Medeni durum

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre, iş doyum ve performans düzeylerinin karşılaştırılması Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Medeni Durum Değişkene Göre Görüşlerinin Karşılaştırılması

Boyut	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	SD	df	t	P
Dışsal Doyum	Evli	352	3.70	.64	873	.949	.34
	Bekâr	519	3.66	.63			
İçsel Doyum	Evli	352	4.00	.52		1.050	.29
	Bekâr	519	3.97	.53			
İş Doyum	Evli	352	3.88	.53		1.076	.28
	Bekâr	519	3.84	.53			
Performans	Evli	352	4.34	.57	2.303	.02*	
	Bekâr	519	4.25	.59			

P<.05; p>.05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre, performans algılarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Tablo 8 incelendiğinde, evli öğretmenlerin

performans puanlarının ( $\bar{x} = 4,34$ ) bekâr öğretmenlerin puanlarından ( $\bar{x} = 4,25$ ) anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla öğretmenlerin performanslarına ilişkin görüşlerinde farklılık görülmektedir. Bu sonuçlar, evli öğretmenlerin performanslarının bekâr öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Evli öğretmenler bekârlara göre kendilerini daha rahat hissederler. Yemek yapma, bulaşık yıkama, temizlik vb gibi işlerle uğraşmazlar. Bekâr öğretmenler ise buna benzer işlerle uğraşırken işleriyle ilgili yeterli performans sergileyemezler. Öğretmenlerin iş doyumu puanlarına bakıldığında, medeni durum değişkenine göre ortalamalar birbirinden farklı olsa da bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır

#### İstihdam şekli

Öğretmenlerin buldukları kurumda istihdam şekli değişkenine göre, iş doyumu ve performans düzeylerinin karşılaştırılması Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların İstihdam Şekli Değişkenine Göre Görüşlerinin Karşılaştırılması

Boyutlar	İstihdam Dur.	N	$\bar{x}$	ss	df	F	p	Posthoc Testi
Dışsal Doyum	Ücretli (1)	154	3,29	,64	2	39,014	,00	1*2
	Sözleşmeli (2)	479	3,77	,61				1*3
	Kadrolu (3)	242	3,72	,46				
İçsel Doyum	Ücretli (1)	154	3,65	,67	2	41,076	,00	1*2
	Sözleşmeli (2)	479	4,06	,45				1*3
	Kadrolu (3)	242	4,01	,46				
İş Doymu (toplam)	Ücretli (1)	154	3,46	,63	2	46,461	,00	1*2
	Sözleşmeli (2)	479	3,92	,49				1*3
	Kadrolu (3)	242	3,86	,47				
Performans	Ücretli (1)	154	3,92	,82	2	39,045	,00	1*2
	Sözleşmeli (2)	479	4,36	,50				1*3
	Kadrolu (3)	242	4,36	,48				

p<.05

Öğretmenlerin iş doyumu ve performans puanlarının istihdam şekli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Post-Hoc testlerinden Scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi sonuçlarına bakıldığında, dışsal doyum alt boyutunda, ücretli öğretmenler ile sözleşmeli ve kadrolu öğretmenlerin puanları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. İçsel doyum alt boyutunda ücretli öğretmenler ile sözleşmeli ve kadrolu öğretmenlerin puanları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu anlaşılmaktadır. İş doyumu toplam puanlarına bakıldığında, ücretli öğretmenler ile sözleşmeli ve kadrolu öğretmenlerin puanları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, öğretmenlerin istihdam durumu değişkenine göre iş doyumu ve performanslarına ilişkin görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı söylenebilir. Ücretli öğretmenler geçici bir süreliğine, sözleşmeli öğretmenler ise sözleşmeleri yenilendiği sürece çalışabilirler. Ücretli öğretmenlerin dışsal, içsel ve toplam iş doyumları düşüktür. Bu öğretmenler bir süreliğine çalıştığı için bulgular anlamlıdır. Sözleşmeli öğretmenler en



yüksek iş doyumuna sahiptirler. Bu öğretmenler her an işlerini kaybetme korkusu taşımalarına rağmen işlerinden doyum sağlamaktadırlar. Kadrolu öğretmenler diğerlerine göre orta bir değerde içsel ve dışsal doyuma sahip olmalarına rağmen toplam iş doyumları en düşüktür. Bu durum onların iş güvencesine bağlanabilir. Ücretli öğretmenler iş bulabilmek için yüksek performans göstermek durumundadırlar aksi halde gelecek yıllarda işsiz kalabilirler.

### Öğretmenlerin İş Doyumu ile Performans Düzeyleri Arasında İlişki

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi ile performansları arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson Çarpım-Momentler Korelasyon analizi sonuçları aşağıda Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin İş Doyumu ile Performansları Arasındaki İlişki

Bağımlı Değişkenler	1	2	3	4
D. Doyum	1			
İ. Doyum	.748**	1		
İş Doyumu Toplam	.919**	.949**	1	
Performans	.464**	.448**	.486**	1

0.05\* 0.01\*\*düzeyde anlamlılık

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile performans düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş doyumunu algıları ile performans algıları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ( $r = .49$   $p < .01$ ) olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arttıkça performans düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin performans düzeyleri ile dışsal doyum alt boyutu arasında, pozitif yönlü ve orta düzeyde ( $r = .46$   $p < .01$ ) anlamlı bir ilişki, içsel doyum alt boyutu ile pozitif yönlü ve orta düzeyde ( $r = .45$   $p < .01$ ) bir ilişki olduğu söylenebilir.

### İş Doyumunun Performansın Bir Yordayıcısı Olup Olmadığı

Araştırmada iş doyumunu değişkeninin performansın bir yordayıcısı olup olmadığına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Araştırmadaki Değişkenler Arası Regresyona İlişkin Bulgular

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R2
Performans	Sabit	2.195	17.133	0.00	270.611	0.00	.237
	İş Doyumu	.542	16.450	0.00			

Tablo incelendiğinde, iş doyumunu düzeyinin performans düzeyini yordama düzeyini sınamak amacıyla uygulanan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ( $F=270,611$ ;  $p=0.000$ ). Bulgular bağlamında, öğretmenlerin iş doyumunu puanları 1 birim arttığında öğretmenlerin performans düzeyi ,54 birim artmaktadır ( $\beta = 0.542$ ;  $t = 16,450$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ). İş doyumunu değişkeni, performans düzeyinin yaklaşık olarak yüzde 24'ünü açıklamaktadır ( $R^2 = .237$ ). Bulgulara göre, iş doyumunu değişkeninin performans

düzeşini yüksek düzeyde anlamlı şekilde yordadığı söylenebilir. Başka bir ifade ile performans düzeyinde meydana gelen değişimde, iş doşumu düzeyinin payı yüksektir. Ayrıca varyans analizi sonuçlarının ( $F=270.611$ ;  $p<0.01$ ) düzeyinde anlamlı olduğu görölmektedir. Varyans analizi sonuçlarının anlamlı olması bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olduğunu göstermektedir. Regresyon modeline ilişkin parametreler incelendiğinde, iş doşum düzeyinin performans düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görölmektedir. Buna ilişkin formül aşığıdaki şekilde özetlenebilir.

$$\text{Performans} = 2.195 + 0.542 \times \text{İş Doşumu} + u_i$$

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin istihdam şekillerine göre iş doşum düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişkinin incelendiğı bu araştırmada, öğretmenlerin iş doşumuna ilişkin görüşlerinin “memnunum” düzeyinde yani iyi düzeyde olduğu içsel doşumlarının daha yüksek olduğu görölmektedir. Benzer bulgulara daha önce yapılan araştırmalarda rastlanmaktadır (Demir, 2001; Demirel, 2006; Günbay, 2001; Akkoyunlu ve Soylu, 2011; Özüdoğru ve Aydın, 2012; Kavutçu, 2016). Bu çalışmalarda öğretmenlerin iş doşumları yüksek bulunmuştur. Polatkan’ın (2016) yaptığı çalışmada ortaokul öğretmenlerinin içsel doşumlarının yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bu çalışmanın bulgularıyla tutarlıdır.

Bu sonuçlar, tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile kısmen benzeşmektedir. Söz konusu çalışmada, öğretmenlerin iş doşumu düzeyleri yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin performans düzeylerine ilişkin algılarının yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Şahin’in (1999) çalışmasında öğretmenlerin iş doşumları kısmen düzeyinde bulunmuştur. Başka bir çalışmada öğretmenler kendilerinin performanslarının artırılması için yapılan çalışmaları yetersiz bulmuşlardır (Akşit-Aşık, 2006). Bu çalışmanın bulgularıyla örtüşmemektedir. Özdemir (2017), Chiang ve Hsieh (2012) ve Riketta’nın (2002) çalışmalarında öğretmenlerin performansları orta düzeyde bulunmuştur.

Öğretmenlerin görüşlerinin bazı değişkenlere göre değişip değişmediğı incelendiğinde, iş doşumunun içsel doşum boyutunda kadın öğretmenlerin içsel doşumlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ertürk’ün (2016), ile Kumaş ve Deniz’i8 (2010) yapmış olduğu çalışmalarda, kadın öğretmenlerin içsel iş doşumu düzeylerinin erkek öğretmenlerinkinden yüksek olduğu bulunmuştur. Bu araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre iş doşumuna ilişkin görüşlerinin farklılık göstermediğı ancak performanslarına yönelik görüşlerinin farklılaştığı görölmektedir. Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin görüşlerinin medeni durum değişkenine göre hem iş doşumu hem de performanslarına yönelik görüşlerinin değişmediğı bulgularına ulaşılmıştır. Bulgular bu çalışmayla kısmen benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin istihdam şekline göre, ücretli öğretmenlerin iş doşum düzeylerinin kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlere göre daha düşük olduğu görölmektedir. Ücretli öğretmenlerin kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlere kıyasla hem dış doşum hem de iç doşum alt boyutunda daha düşük iş doşumuna sahip oldukları görölmektedir. Bir araştırmada sözleşmeli öğretmenlerin iş doşumu düzeyleri kadrolu öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur (Akartaş, 2018). Bu araştırmanın bulgularıyla çelişmektedir. Başka bir çalışmada sözleşmeli öğretmenlere geçici öğretmen gözüyle bakıldığı bu durumun sözleşmeli öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkilediğı dile getirilmiştir (Ölmez, 2009). Böyle bir durum öğretmenlerin iş doşum düzeylerinin düşmesine de yol açacaktır. Kadrolu öğretmenlerin toplam iş doşumlarının düşük olması iş güvencelerine bağlanabilir.

Ücretli öğretmenlerin performansları, kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlere kıyasla daha düşüktür. Zira ücretli öğretmenler diğer statüdeki öğretmenlere kıyasla çok düşük ücretler almakta, tatil günleri ücret almamakta sadece fiili olarak girdiği derslerin ücretini almaktadırlar. Hatta sosyal güvenlik primleri dahi diğer SGK'lular gibi olmayıp kısmi yatırılmaktadır. Özlük haklarındaki ve ücretlerdeki bu olumsuz durumun öğretmenlerin iş doyumunu ve performansını da olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Kuşaksız'ın (2011) araştırmasında ücretli öğretmenliğin özlük haklarındaki bu olumsuz durumun öğretmenlerin performansına dolayısıyla da eğitimin kalitesine olumsuz yansıdığı dile getirilmektedir. Yılmaz'ın (2018) araştırmasında, ücretli çalışan öğretmenlerin, yeterli düzeyde ücret almadıkları, özlük haklarının yetersiz olduğu ve geçici pozisyonda çalışmanın öğretmenlerin iş doyumlarını olumsuz yönde etkilediği dile getirilmiştir.

Araştırmada, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile performansları arasında olumlu yönde ve orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Ertan'ın (2008) ve Kıray'ın (2011) çalışmasında, katılımcıların performans algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki olumlu yönde ve orta düzeyde anlamlı iken Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu'nun (2009) çalışmasında ilişki yüksek düzeyde bulunmuştur. İş doyumunu ile iş performansı arasında ilişki olduğuna yönelik başka araştırmalar da bulunmaktadır (Liu ve Ramsey, 2008; Nir ve Bogler, 2008).

Öğretmenlerin iş doyumunun onların performanslarının yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır. İş doyumunu öğretmenlerin performanslarını yaklaşık yüzde 24'ünü açıklamaktadır. Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu'nun (2009) çalışmalarında da öğretmenlerin iş doyumunun onların gösterdikleri performansın bir yordayıcısı olduğu bulgularına rastlanmaktadır. İş doyumunu performansın yaklaşık olarak yüzde 22'sini açıklamaktadır. Bulgular bu araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Bu araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak elde edilen sonuçları şöyle sıralamak mümkündür:

1. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin iyi ve performanslarının çok iyi düzeyde olduğu, içsel doyumlarının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.
2. Kadın öğretmenlerin içsel doyumları erkeklere göre daha yüksektir. Medeni durum değişkenine göre görüşleri farklılaşmamaktadır. İstihdam şekline göre, ücretli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlere göre daha düşüktür.
3. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile iş performansları arasında olumlu yönde ve orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
4. Öğretmenlerin sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bu sonuçlara dayalı olarak okul yöneticilerini şu önerilerde bulunulabilir. Öğretmenlerin işlerini severek yapmaları onların performansına önemli bir katkı sağlamaktadır. Bunun göz önünde bulundurularak görev paylaşımlarında kişilerin tercihlerinin dikkate alınması yararlı olacaktır. Diğer yandan ücretli, sözleşmeli ve kadrolu öğretmenlerin iş doyumları arasındaki farklılıkların ortadan kaldırılması ve bütün öğretmenlerin kadrolu statüye geçirilmelidirler.

## KAYNAKÇA

- Akartaş, S. (2018). *Orta eğitim öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri: KKTC örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kıbrıs
- Akkoyunlu, B., ve Soylu, M. Y. (2010). Öğretmenlerin sayısal yetkinlikleri üzerine bir çalışma. *Türk Kütüphaneciliği Dergisi* 24(4), 748-768. Ankara.
- Akşit-Aşık D., (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi* 467, 31-51. Ankara.
- Akşit, F. (2006). Performans değerlendirmeye ilişkin öğretmen görüşleri (Bigadiç ilköğretim öğretmenleri örneği), *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2, s. 76-101.

- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page Limited.
- Barutçugil, İ.(2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayıncılık. İstanbul.
- Baş, M. & Ayhan, A. (1991). *İşletmelerde verimlilik denetimi*. MPM Yayınları, No:435, Ankara.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*, 6. Baskı, İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Boyacıoğlu, İ.(2004). *Örgütlerde stres faktörleri ve silahlı kuvvetlerde uygulama çalışmaları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Bozkurt Ö., Bozkurt İ., (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 9 (1), 1-18. İstanbul.
- Chiang, C. F. & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 180-19
- Devlet Memurları Kanunu (1995). T. C. *Resmi Gazete*, 12056, 23 Temmuz 1965.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 1-15.
- Hoy, W. K., ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi, teori, araştırma ve uygulama*. Ankara: Nobel.
- Jesus, S. N., ve Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology* 54(1), s. 119 - 134.
- Kane, M.B., & Reeve, A.L. (1995). How performance assessments affect teaching and learning. *Educational Leadership*, 53(3), 80-83.
- Karasar, N. (1991). *Bilimsel araştırma yöntemi* (4. b.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaşarcı, İ., Kaya, M. F. ve Binici, F. (2014). *Henüz atanamadık... Öğretmeniz ama... (Ücretli Öğretmenlik)*. Ankara: Pegem Akademi (ISBN: 978-605-364-726-3).
- Kavutçu, R. (2016). *Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ( Denizli ili merkez efendi ilçe örneği )*, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Kıray, A., (2011). *Örgütlerde Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Çanakkale.
- Koç, H.; Yazıcıoğlu, İ. ve 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.ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*,32, 123 - 139.
- Kuşaksız, A. (2011). Kadrosuz usta öğreticilerin sosyal güvenlik hakları. *Yönetim ve Ekonomi*, 8(2), 22-35.
- Liu, X. S., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001. *Teaching and Teacher Education*, 23,1173-1184.
- Nir, A.E., & Bogler, R. (2008). The antecedents of teacher satisfaction with Professional development programs. *Teaching and Teacher Education*, 24, 377-386.
- Ölmez-Çolak, Z. (2009). *Sözleşmeliöğretmenlik uygulamasının öğretmenler üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi (Trabzon ili örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Polatkan, N.N. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin duygusal emek davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

- Riketta, M. (2002), Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257-266. doi: 10.1002/job.141
- Soydan, T. (2012). Eğitimin yapısal dönüşümü bağlamında öğretmenlerin istihdamı: istihdam biçimi farklılıkları üzerine öğretmen ve yönetici görüşlerine dayalı bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 1-13.
- Tekeli S., Paşaoğlu D., (2012). Türkiye’de banka çalışanlarının performansını etkileyen faktörler: Eskişehir ili kamu ve özel banka örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 4(2), 177-189.
- Türkmen, A. *Sağlık İşletmelerinde örgütsel stresin işgücü performansına etkilerinin araştırılması*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, 2015:109.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V. England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire*, Vol.22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center
- Yavuz, K. (2018). *Yöneticilerin algılanan narsistik özelliklerinin çalışan performansı üzerindeki etkileri: Deolet üniversitesinde yapılan bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, M. (2018). Ücretli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(25), 102-116.

## **Types Of Employment The Relationship Between Job Satisfaction Levels and Job**

### **Performances Of Teachers According**

#### **Extended Abstract**

The most vital factor for the establishment of a modern society and its sustainability is the education system of that society. In addition, schools, which are the basic institutions of the education system, should realize learning effectively and learning should be sustained throughout life. The production center of the education system is the school and the basic element of the school is the teacher. Because the teacher has more impact on the education system in comparison with other stakeholders. The development levels of the countries are directly proportional to the trained manpower and the teacher is who trains him. Teachers have a great role in the development of a country. Society expects well-educated students from teachers. In order to meet this expectation, teachers’ job satisfaction and performance need to be high. Since the morale and motivation of the teacher is of great importance for the learning of the students in education institutions, it should be considered to increase the morale and motivation of the teachers. Because the better motivated teachers are, the higher their performance is thought to be. In this regard, the teaching profession has an important place in the development of society. The bright future of society is possible largely with qualified individuals who are trained by good teachers. Therefore, it is very important for the future of the society that teachers are motivated for their work and perform the expected performance from them. On the other hand, teachers’ job satisfaction and performance are of great importance for the effectiveness of schools. The fact that

employees work effectively and efficiently within the organization is largely dependent on their high job satisfaction. It is also stated that factors such as job satisfactions, poor working conditions, and lack of satisfactory wages, lack of appreciation and lack of social status are affected. For this reason, it is very important for organizations to identify situations that affect employee job satisfaction and to make efforts to improve them. In order to maximize the efficiency and performance of employees, employees should be satisfied with their work and should not be disappointed. There are many different views on what the concept of performance means. Performance is the whole of records of the individual's achievements. It can be defined as the whole of what the individual leaves behind. Performance is the outputs of the job done. In other words, it is to accomplish something, to perform a task, to perform a given task, to complete a task undertaken.

In Turkey, The Ministry of Education, from the proclamation of the republic to this day, employ teachers according to different forms of employment. Undoubtedly, this affects teachers' job satisfaction and performance. Although various methods have been tried on teacher training and employment, today, permanent, sustainable solutions for teacher training and employment have not been produced yet. Today in Turkey, teachers are employed in different status such as a proxy, contracted, paid, staffed. Although teachers do the same job, different fees that they took affect their motivation and performance. Staffed teachers are the main elements of education and training services and have civil service assurance. The majority of teachers working in The Ministry of National Education are staffed teachers and these teachers constitute the main class of teacher employment. Contracted teachers are afraid that their contracts will not be renewed at any time because they are not staffed teachers. After the appointment of staffed teachers, paid teachers are appointed to the determined empty quotas according to the related law. Settlement units where paid teachers are appointed mostly concentrate in rural areas such as village, town and district and in regions where there are difficulties in providing teachers.

This work was conducted to investigate the relationship between job satisfaction levels and job performances of teachers according to employment types. This research, which was designed in a relational survey model, including 1294 teachers and 104 schools who work in schools in districts Hınıs, Tekman, Karayazı, and Karaçoban which in the south of Erzurum province in the 2018-2019 academic year. The sample of the study consisted of 875 teachers selected by using cluster and random sampling methods. Both Minnesota Job Satisfaction Scale and Job Performance Scale were applied to collect data. Then, the answers given by the teachers were analysed by using SPSS program and the correlation between two variables was determined.

According to the findings obtained from the research, It is understood that teachers' job satisfaction levels are good and their job performance perceptions are very good. Teachers' opinions were compared in terms of some variables. It is seen that there is a significant difference between the inner satisfaction perception levels of female teachers and the inner satisfaction level of male teachers. It's understood that the perceptions of teachers towards job satisfaction do not differ, but there is a statistically

significant difference in their perceptions of performance. It is seen that job satisfaction and performance scores of teachers differ significantly according to the type of employment variable. When the Scheffe test results are analyzed, it is seen that there is a significant difference between the external and internal satisfaction sub-dimensions and the total dimensions of job satisfaction between the opinions of paid teachers and contracted and permanent teachers. Teachers' opinions regarding their performance levels shows that there is difference between paid, contracted and staffed teachers' views. It has been revealed that there is a moderate positive relationship between teachers' job satisfaction and perceptions of performance. According to the research findings, it can be said that the job satisfaction variable significantly predicts the level of performance at a high level. In other words, in the change occurring at the level of performance, the share of job satisfaction level is high. Based on the findings, the following conclusions have been reached: It has been concluded that teachers' job satisfaction levels are good and performance is very good level. Teachers' opinions differ according to the level of their inner satisfaction. It is understood that the views on performance are similar. It is understood that the opinions of teachers regarding the job satisfaction variable are similar, but their opinions about performance differ. It is an important result of this research that teachers' opinions according to employment type variable differ in terms of both job satisfaction and performance. It is striking that there is a difference of opinion between paid teachers and contracted and staffed teachers. Based on these results, the following suggestions were made: Some measures should be taken to increase the job satisfaction level of teachers a little more. Considering that job satisfaction is a predictor of performance, it is obvious that teachers will work harder as they enjoy their work. In this regard, it can be recommended to employ all teachers as staffed teachers by giving up paid teacher appointment. Thus, the performance of teachers who do not have anxiety for their future will increase.

**Key words:** Job Satisfaction, Performance, Employment, Teacher