

## Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi

\*

Mehmet Çanak\*

### Öz

Bu araştırmada Kayseri'deki kamuya bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırma tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırmanın örneklemini Kayseri il merkezinde görev yapan 476 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında Şahin (2009) tarafından geliştirilen "İş Doyumu Ölçeği" ve araştırmacı tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Veriler SPSS 16.0 paket programından çözümlenmiştir. Verilerin analiz sürecinde öncelikle katılımcıların demografik özelliklerini (cinsiyet, medeni durum, kıdem ve yaş) betimleyici frekans ve yüzde dağılımlar çıkarılmış, sonra ölçeğin alt boyut puanları için ss. değerleri saptanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar için t testi, yaş ve kıdem değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri "kısmen doyumlu" olarak bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre iş doyumunu ölçeği alt boyutlarında, öğretmenlerin cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre anlamlı fark bulunurken yaş ve mesleki kıdem değişkenleri açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Ortaöğretim Kurumları, Öğretmen, İş Doyumu

\* Öğretmen, Kayseri İl Milli Eğitim Müdürlüğü, İbrahim Yüzbaşıoğlu İlkokulu,  
E-posta: [mcanak38@hotmail.com](mailto:mcanak38@hotmail.com)

## An Analysis On Job Satisfaction Of Teachers Who Work In High School Institutions

\*

### Abstract

*This study analyzes job satisfaction levels of teachers who work in public high schools in Kayseri in terms of several variables. It is a screening model research. The sample of the research consists of 476 teachers who work in Kayseri city center. "Job Satisfaction Scale" which was developed by Şahin (2009) and "Personal Information Form" which was developed by the researcher were used in data collection. The data were analyzed in SPSS 16.0 package program. In the analysis of the data, firstly frequency and percentage distribution which describe the participants' demographic features (gender, marital status, seniority and age) were obtained, then ss rate for the scale's sub-dimension points were assigned. T-test for independent groups was used to determine whether the teachers' job satisfaction points differ according to marital status and gender variables and One-Way Analysis of Variance (ANOVA) was used in order to determine whether it differs according to age and seniority variables. In the study, teachers' job satisfaction levels were found "partly satisfied". According to the findings of the study, in job satisfaction scale sub-dimensions, teachers' gender and marital status variables were found statistically significant however in terms of age and seniority variables statistically significant difference was not found.*

**Keywords:** High School Institutions, Teachers, Job Satisfaction

## Giriş

Bilimsel ve teknolojik gelişmeler her alanda olduğu gibi örgüt yaşamında da önemli değişimlere neden olmaktadır. Yaşanan bu değişimler günümüz modern yönetim anlayışının da etkisiyle çalışan-örgüt ilişkilerini önemli ölçüde etkilemektedir. Değişen iş ilişkileri bağlamında çalışanlar, artık örgütler için ekonomik üretimin bir aracı olmanın ötesinde daha farklı anlamlar ifade etmektedir. Çalışanların kişisel ve sosyal yönünün olduğu gerçeğini gören örgütler, çalışanların ekonomik beklentilerinin yanında farklı beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak için bir örgütte çalıştıklarını kabul etmektedirler. İnsan faktörünün örgütsel amaçların gerçekleştirilmesindeki rolünün anlaşılmasıyla birlikte çalışanların işten elde ettikleri doyum da önemli hale gelmiştir.

İnsan var olduğundan beri yaşamında çeşitli engellerle mücadele etmektedir. Bu mücadelenin bir kısmında başarılı olmakta, bir kısmında da sorunlarla baş etmekte zorlanmaktadır. Gittikçe daha da karmaşık bir yapıya dönüşen toplumun yapısı, teknolojik, siyasi, sosyal ve ekonomik gelişmeler bireyin işini bu anlamda biraz daha güçleştirmektedir. Bu açıdan birey, her geçen gün daha da karmaşık ve çözülmesi güç sorunlarla karşılaşmaktadır (Durmuşçelebi, 2008). Her geçen gün daha da karmaşıklaşan ilişkiler ağında bireyin örgütüyle olan ilişkileri de önemli hale gelmektedir. Örgüt-çalışan ilişkisinin anlaşılmasına yönelik çabaların temelinde, örgüt-çalışan ilişkisi geliştikçe bireyin daha çok çalışacağı, örgütün de amaçlarını daha etkili bir biçimde gerçekleştireceği varsayımı yatmaktadır. Birey açısından örgüt-çalışan ilişkisinin niteliğini belirleyen temel etkenlerden biri bireyin beklentileridir. Bireyler bir örgüte belli beklentilerle katılmakta ve örgütte kaldıkları süre boyunca gösterdikleri davranışlar başlangıçta sahip oldukları ve iş yaşamı boyunca yenilerini edindikleri beklentilerden etkilenmektedir (Porsuk ve Kunt, 2012). Bu açıdan örgüt, çalışanlarının yetenekleri ile işin gerekleri arasında yetki ve sorumluluk dengesi yaratırken bireylerin kişilik yapısını, onların isteklerini, motivasyonlarını ve beklentilerini de dikkate almak zorundadır (Çelikten, 2010).

Örgütlerin amacının verimi artırmak olduğu göz önüne alındığında iş doyumunu ile verim arasındaki ilişki göze çarpacaktır. İşle ilgili bir takım olumlu sonuçlara ulaşmanın büyük oranda iş doyumunu sağlamaya bağlı

olması, iş doyumunun yönetim alanında çok önemli bir konu haline gelmesinde etkili olmuştur (Yousef, 1998). Locke (1976), iş doyumunu “çalışanın işle ilgili yaşantısını veya işini değerlendirmesiyle kendisinde oluşan hoşnutluk durumu” şeklinde tanımlamıştır. Bu bağlamda çalışanın yüksek iş doyumuna sahip olması, bu kişinin genelde işini sevdiği ve işine yönelik olumlu duygular beslediği anlamına gelmektedir (Davis, 2004). Smith, Kendall ve Hulin (1969), iş doyumunu “bir durum karşısında bireyin duygusal olarak cevap vermesi ya da duygusallığı” olarak tanımlamışlardır (Organ, 1988). İş doyumunu, çalışan tarafından geliştirilen bir davranış olup çalışanın yaptığı işe yönelik algılamaları ve kendisiyle örgütü arasındaki uyum düzeyini yansıtır (Pool ve Pool, 2007). Diğer bir tanıma göre ise iş doyumunu; bireylerin işlerinden aldıkları doyum, geniş ölçüde iş ve onunla ilgili her şeyin ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama derecesidir. İş doyumunu çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıkları yanında bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının da bir belirtisidir. İş doyumunu denince maddi çıkarlar ile çalışanın birlikte çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve ürün ortaya koymanın sağladığı bir mutluluk da akla gelmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005). İş doyumundan söz edilebilmesi için mutlaka işin bütününe ilişkin bir yargıya ulaşma zorunluluğu yoktur. İş doyumunu aynı zamanda yapılan işin değişik yönlerine ilişkin sahip olunan duygusal bir tepki de olabilir. Bu nedenle birey, işin bazı yönlerinden doyum sağlarken bazı yönlerinden de doyum sağlamayabilir (Pool ve Pool, 2007). Kişinin işine karşı tutumunun olumlu ve olumsuz olacağı dikkate alınarak iş doyumunu, kişinin iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali; iş doyumsuzluğu da çalışanın işine karşı olumsuz tutumunu şeklinde tanımlanabilir. Değişik açılardan yapılan tanımlardan sonra en basit şekliyle iş doyumunu, çalışanın işine karşı gösterdiği genel tutum olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 1999).

Alanyazında çalışanların iş doyumunu etkileyen değişkenler kişisel ve örgütsel unsurlar olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Bireysel unsurlar, çalışanın kendisiyle ilgili bütün özellikleri kapsamakla birlikte genel olarak yaş, kişilik özellikleri, cinsiyet, zekâ, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, medeni durum ve yetenek gibi başlıklar altında incelenmektedir. Örgütsel unsurlar arasında ise, örgüt ve yönetim, denetim, işin niteliği, görev yapılan birimin özellikleri, ücret, terfi olanakları, sosyal haklar, ödül ve ceza sistemi, takdir edilmek, diğer çalışanlar, iletişim biçimi, güvenlik,

fiziksel çalışma koşulları gibi unsurlar yer almaktadır (Altinkurt ve Yılmaz, 2014; Yetiş, Katkat, ve Bakıcı, 2008). Örgüt açısından düşünüldüğünde iş doyumunu kavramının, örgütün performans ve verimliliğiyle ilişkili olduğu söylenebilir (Taşdan ve Tiryaki 2008). Çalışanların iş doyumunun sağlanması hem çalışanın kendisi hem de örgüt açısından önemli hale gelmektedir. Çünkü iş doyumunu; bireysel açıdan yaşam doyumunu, örgütsel açıdan performans ve örgüte bağlılık gibi pek çok değişkenlerle ilişkili bulunan bir tutumdur (Yüksel, 2003). İş doyumunu, bir bütün olarak bireyin yaşamını olumlu yönde etkilemektedir. Ancak iş doyumunu çalışanın ihtiyacının türüne, derecesine, süresine, örgütten beklentisinin niteliğine, işini değerlendirmesindeki yeterliğine göre değişiklik göstermektedir (Başaran, 2000). Bireyin işine karşı geliştirdiği tutum bir takım faktörlerden etkilenmektedir. *Bireyin işine ve birlikte çalıştığı diğer insanlara ilişkin algıları, işin birey için anlamlılık derecesi, örgütün işleyiş tarzı, örgütün toplumdaki yeri, üretilen mal veya hizmetin toplum ve örgüt için değeri, işten elde edilen kazanç ve insan ilişkileri bireyin işine karşı tutumunun gelişmesindeki temel etkenlerdendir. Bu özelliklere olumlu bakabilen birey işinden doyum sağlayabilecektir (Yıldırım, 2001). Bireyin örgütünde mutlu olması, örgütüne karşı bağlılık duygusu içerisinde hareket etmesi ve güçlü bir işbirliği içinde paylaşma duygusu taşıması da yönetimin başlıca görevlerindedir (Bozgeyikli ve Karaköse, 2012).*

*İşinde doyumsuzluk yaşayan birey bedensel, ruhsal ve sosyal uyumunu bozacak şekilde olumsuz duygular yaşayabilmektedir. Bunun sonucunda bireyde işten uzaklaşma, işi terk etme, işe karşı kayıtsızlık, sürekli işten yakınma, mesleğin geleceğine ilişkin umutsuzluk düşünceleri gibi doyumsuzluk belirtileri görülebilir (Izgar, 2008). İş doyumunun olmadığı durumlarda yüksek çalışan devir hızı, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti artmakta, örgütsel bağlılık zayıflamakta, yabancılaşma, stres, zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar ile verimsizlik artmaktadır (Şimşek, Akgemci, ve Çelik, 2001). İş doyumsuzluğuna karşı çalışanlar birtakım tepkilerde bulunmaktadırlar. Bunları işten ayrılma, iş koşullarını düzeltmeye çalışmada söz hakkı, koşulların düzelmesini beklemek için sadakat ve işe devamsızlık ile iş için çabaların azaltılmasını ihmal etme şeklinde sıralamak mümkündür (Robbins ve Judge, 2012).*

*Öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde birtakım faktörlerin etkili olduğunu söylemek mümkündür. Öğretmenlerin özel ve sosyal yaşamındaki sorunlar ile sağlık problemleri dışsal etkenler, çalışma koşulları, öğretmen maaşları, öğrencilerle ilişkiler, iş yoğunluğu gibi etkenler ise içsel etkenler olarak sıralanabilir (Sağır,*

Ercan, Duman, ve Bilen, 2014). Öğretmenlerin iş doyumunu, öğrenci gelişimlerini izlemek için programların hazırlanması, günlük ders planları, dikkatli ödev kontrolü, ayrıntılı kayıt tutma dahil başarılı öğretmenlerin mesleki görevleri yerine getirirken sürdürdükleri çabaları kapsayan bir motivasyon kaynağıdır (Vangai, 2012). Öğretmenler için iş doyumunu, eğitimin kalitesini yükseltmede ve iyi eğitim sağlamada bir araç işlevi görebilir. İyi donanımlı bir okulda uzun vadeli ve güvenceli iş olanağı ve iyi bir maaşla öğretmenlerin iş doyumunu artırılabilir (Michaelowa, 2002).

Eğitim örgütleri açısından bakıldığında öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olması verimlilik ve başarıyla sonuçlanırken; iş doyumsuzluğu, bir takım psikolojik sorunlar oluşturarak öğretmenin kendisine ve okuluna yabancılaşmasına hatta örgütten ayrılmasına kadar giden birtakım olumsuzluklar doğurabilmektedir (Yousef, 1998). Formal eğitim sürecinde öğretmen, eğitim-öğretim etkinliklerinin en önemli unsurlarından birisidir. Öğretmenlerin çocuklar ile yoğun iletişimleri, çocukların gelişimlerini ve davranışlarını dikkatli bir şekilde gözlemek zorunda olmaları, sınıflarında aralıksız eğitim sürdürmeleri, sınıflardaki öğrenci sayılarının fazla olması gibi sebepler öğretmenleri hem fiziksel hem de ruhsal olarak yormakta, bu nedenle de iş doyumları düşmektedir (Kan, 2008). Diğer mesleklerde iş doyumsuzluğu istenmeyen bir durumken öğretmenlik mesleği için bu durum intihar niteliği taşımaktadır (Nayak ve Nayak, 2014).

Öğretmenler bir milletlerin geleceği için en önemli meslek gruplarından biri olduğu düşünüldüğünde, günümüzde öğretmenlerin çoğunun işlerinden memnun olmadıklarını gözlemlemek rahatsız edici bir durumdur. Çoğu okul sisteminde ve öğretmenlerin çoğunun arasında iş doyumsuzluğunun olduğunu gösteren kanıtlar vardır. Dahası öğretmenler arasında yüksek işgücü devri de bulunmaktadır (Haq ve Hasnain, 2014). *Son zamanlarda örgütlerde iş doyumunu düzeyine ilişkin yapılan araştırmalar, iş doyum düzeyini artırabilecek potansiyele sahip değişkenleri ortaya koymayı dolayısıyla da örgütteki verimliliği artırmak amacıyla yapılmaktadır (Becerikli, 2006). Çünkü kendi işinden doyum sağlamayan mutsuz öğretmenler verimli ve kararlı olamayacaklardır (Yousef, 1998). Ayrıca çalışanların işten sağladıkları doyumun düzeyi onların yaşam kalitelerini de etkileyecektir (Sarpkaya, 2000).*

Eğitimin kalitesini ve niteliğini etkileyen en önemli faktörlerden birisi de öğretmendir. Bu açıdan öğretmenlerin iş doyumunu konusu, hem öğretmenler hem de öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumları için önemli hale gelmektedir. Öğretmenlerin iş doyumlarının düzeyi onların ortaya koyacakları hizmetin kalitesini de etkilemektedir (Yavuz ve Karadeniz, 2009). Öğretmenlerin gelecek nesilleri yetiştirirken, oldukça zorlu ve emek isteyen bir süreçten geçtikleri göz önüne alındığında iş doyumlarının incelenmesi ayrı bir önem taşımaktadır (Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu Kiremit, ve Aladağ, 2013).

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda bu araştırmanın yapılmasının nedeni, öğretmenlerin iş doyum düzeyinin çeşitli değişkenlere göre değişip değişmediğini belirlemek ve elde edilen bulgularla dolaylı olarak okulların eğitim kalitesini iyileştirmek için yöneticilerin kullanabileceği bilgileri sunmaktır. Bu araştırmadan elde edilen bulguların meslek kalitesine ve eğitim sisteminin diğer paydaşlarına olumlu katkısı olacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ortaya koymaktır. Bu temel amaca dayalı olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri nasıldır?
2. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, yaş ve kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

## Yöntem

Araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma var olan durumu ortaya çıkarmaya çalıştığı için tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modelinde, araştırmaya konu olan olay, birey ya da olgu, kendi koşulları içerisinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2010).

## Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kayseri il merkezindeki kamuya bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini de 2013–2014 eğitim-öğretim yılında Kayseri İl

Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı çeşitli türlerdeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan 476 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlere ait betimsel istatistikler Tablo 1' de verilmiştir.

**Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri**

| Değişkenler   |                | f          | %            |
|---------------|----------------|------------|--------------|
| Cinsiyet      | Kadın          | 194        | 40,8         |
|               | Erkek          | 282        | 59,2         |
| Medeni Durum  | Evli           | 395        | 83,0         |
|               | Bekâr          | 81         | 17,0         |
| Yaş           | 21-30 yaş      | 91         | 19,1         |
|               | 31- 40 yaş     | 131        | 27,5         |
|               | 40 yaş ve üstü | 254        | 53,4         |
| Kıdem         | 1-10 yıl       | 93         | 19,5         |
|               | 11- 20 yıl     | 142        | 29,8         |
|               | 20 yıl ve üstü | 241        | 50,6         |
| <b>Toplam</b> |                | <b>476</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 1 'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin %40,8'i kadınlarda, %59,2' si ise erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %83'ü evli, %17' si ise bekârdır. Yaş değişkenine göre incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin %19,1'i 21-30 yaş, %27,5'i 31-40 yaş ve %53,4'ü 40 yaş ve üzeri öğretmenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların %19,5'i 1- 10 yıl arası, %29,8'i 11-20 yıl ve %50,6'sı ise 20 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerden oluşmaktadır.

### Veri Toplama Araçları

Veri toplamada Şahin (1999) tarafından geliştirilen "İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması Şahin (1999) tarafından yapılmıştır. Ölçekte 42 soru ve altı alt boyut bulunmaktadır. Ölçeğin hesaplanan Cronbach Alpha değer .91 bulunmuştur. Ölçek alt boyutlarında ise *işin kendisi* alt boyutunda .75, *yönetim* alt boyutunda .89, *ücret* alt boyutunda .81, *başarı, saygınlık ve tanınma (BST)* alt boyutunda .78, *bi-reyler arası ilişkiler (BAİ)* alt boyutunda .74, *veli öğrenci ilgisizliği (VÖİ)* alt boyutunda .74 bulunmuştur. Bu çalışma için hesaplanan Cronbach Alpha

güvenilirlik katsayısı .89 bulunmuştur. Ölçek alt boyutlarında ise *işin kendisi* alt boyutunda .73, *yönetim* alt boyutunda .92, *ücret* alt boyutunda .85, *başarı, saygınlık ve tanınma (BST)* alt boyutunda .74, *bireyler arası ilişkiler (BAİ)* alt boyutunda .79, *veli öğrenci ilgisizliği (VÖİ)* alt boyutunda .79 bulunmuştur. Ölçek “Evet”, “Kısmen” ve “Hayır” şeklinde üçlü dereceleme göre düzenlenmiştir. Puanlama evet “3”, kısmen “2”, hayır “1” biçiminde; olumsuz sorularda ise tam tersi şeklindedir. Ölçeğin üç seçenek ve iki aralıklı olması nedeniyle elde edilen aritmetik ortalama puanlarının yorumlanması için ölçekteki aralık sayısı seçenek sayısına bölünerek 0.66 aralık değeri bulunmuştur. Bu değere bir (1) eklenmesiyle oluşan 1-1.66 aralığı “doyumsuz”; 1.67-2.33 aralığı “kısmen doyumlu”; 2.34-3.00 aralığı ise “doyumlu” olarak kabul edilmiştir.

### **Verilerin Analizi**

Verilerin analiz edilmesinde öncelikle örnekleme oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş ve kıdem,) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, sonra ölçeğin alt boyut puanları için ss. değerleri saptanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız gruplar için t testi, yaş ve kıdem değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

### **Bulgular ve Yorum**

Bu bölümde, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algıları, bu algılar arasındaki farklar ve bazı değişkenlere göre öğretmen algıları arasındaki farklara ilişkin bulgu ve yorumlar yer almaktadır.

**Tablo 2 Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği Puanlarının Genel ve Alt Boyutlara Göre Sonuçları**

| İş doyumunu alt boyutları | $\bar{X}$ | İş doyum düzeyi |                |          |
|---------------------------|-----------|-----------------|----------------|----------|
|                           |           | Doyumlu         | Kısmen doyumlu | Doyumsuz |
| Yönetim                   | 1,6539    |                 |                | *        |
| Ücret                     | 1,7843    |                 | *              |          |
| Başarı Saygınlık          | 1,5651    |                 |                | *        |
| Bireyler Arası İlişkiler  | 1,7849    |                 | *              |          |
| İşin Kendisi              | 1,6008    |                 |                | *        |
| Veli Öğrenci              | 1,7230    |                 | *              |          |
| Genel                     | 1,6744    |                 | *              |          |

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğretmenleri iş doyum ölçeği genelinde puanı 1.67 ortalama ile “kısmen doyumlu” bulunmuştur. İş doyumunu alt boyutlarında en yüksek ortalama 1,78 ile “ücret boyutu” ve “bireyler arası ilişkiler boyutu” na aittir. İş doyum ölçeği diğer alt boyutların ortalamaları ise Veli Öğrenci Boyutu 1,72, Yönetim Boyutu 1,65, İşin Kendisi Boyutu 1,60 ve Başarı Saygınlık Boyutu 1,56 olarak gerçekleşmiştir

**Tablo 3. Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları**

| Kaynak       | N     | $\bar{X}$ | Ss     | t      | p      |     |
|--------------|-------|-----------|--------|--------|--------|-----|
| Cinsiyet     | Kadın | 194       | 2,1068 | ,14859 | 46,936 | ,00 |
|              | Erkek | 282       | 1,3769 | ,17809 |        |     |
| Medeni Durum | Evli  | 395       | 1,7341 | ,40823 | 7.699  | .00 |
|              | Bekâr | 81        | 1,3833 | ,07675 |        |     |

Tablo 3 incelendiğinde kadın öğretmenlerin iş doyumunu ölçeği puanlarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ( $p < 0,05$ ). Tablo 3 incelendiğinde evli öğretmenlerin iş doyumunu ölçeği puanlarının bekâr öğretmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Evli öğretmenler ile bekâr öğretmenler arasındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 4. Yaş ve Kıdem Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

| Kaynak | N               | $\bar{X}$ | SS     |        |
|--------|-----------------|-----------|--------|--------|
| Yaş    | 21-30 yaş       | 91        | 1,6167 | ,33388 |
|        | 31-40 yaş       | 131       | 1,6549 | ,45097 |
|        | 40 ve üzeri yaş | 254       | 1,7051 | ,38416 |
| Kıdem  | 1-10 yıl        | 93        | 1,7087 | ,33303 |
|        | 11-20yıl        | 142       | 1,6968 | ,37904 |
|        | 21 ve üzeri yıl | 241       | 1,6479 | ,42617 |

Tablo 4'teki bulgular incelendiğinde yaş değişkeninde en yüksek ortalamanın 40 yaş ve üzeri öğretmenlere ait olduğu görülmektedir (1,70). Bunu sırasıyla 1,65 ortalama ile 31-40 yaş ve 1,61 ortalama ile 21-30 yaş öğretmenlerin izlediği görülmektedir. Tablo 4'teki bulgular kıdem değişkeninde incelendiğinde; en yüksek ortalamanın 1- 10 yıl arası kıdemi olan öğretmenlere ait olduğu görülmektedir (1,70). Bunları sırasıyla 1,69 ortalama ile 11-20 yıl, ve 1,64 ortalama ile 21 ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla yapılan ANOVA testine ilişkin bulgular tablo 5'da verilmiştir.

**Tablo 5. Yaş ve Kıdem Düzeylerinin İş Doyumu Açısından Farklılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları**

| Kaynak | İş Doyumu     | K.T    | sd  | K.O  | F     | p    |
|--------|---------------|--------|-----|------|-------|------|
| Yaş    | Gruplar arası | ,592   | 2   | ,296 | 1,898 | ,151 |
|        | Grup içi      | 73,808 | 473 | ,156 |       |      |
|        | Toplam        | 74,400 | 475 |      |       |      |
| Kıdem  | Gruplar arası | ,350   | 2   | ,175 | 1,118 | ,328 |
|        | Grup içi      | 74,050 | 473 | ,157 |       |      |
|        | Toplam        | 74,400 | 475 |      |       |      |

Tablo 5 incelendiğinde yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin farklılaşmasına ilişkin hesaplanan f değerinin (F=1,898; p>.05) gruplar arasında anlamlı düzeyde bir fark göstermediği görülmektedir. Benzer şekilde Tablo 5 incelendiğinde kıdem değişkenine göre farklı düzeyde olan öğretmenlerin iş doyumunu farklılaşmasına ilişkin hesaplanan

f değerinin de ( $F=1,118$ ;  $p>.05$ ) anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği görülmektedir.

### **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Bu araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörler; cinsiyet, medeni durum, yaş ve kıdem değişkenlerine göre incelenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin “kısmen doyumlu” düzeyinde olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenler lehine anlamlı bir sonuç bulunmuştur. Medeni durum değişkenine göre ise evli öğretmenler lehine anlamlı bir sonuç elde edilmiştir. Yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılığın olmadığı saptanmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumlarında cinsiyete göre kadın öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür. Alan yazı incelendiğinde; Şahin, (1999), Yıldırım, (2001), Izgar, (2008), Tunacan ve Çetin, (2009), Özdayı, (1990) da yaptıkları araştırmalarda kadınların iş doyum düzeylerinin erkeklerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Anılan çalışmalar elde ettiğimiz bulguları destekler niteliktedir. Bunun yanında erkek öğretmenlerin kadınlara göre yüksek doyumlu olduklarını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Ağaoğlu, 2011; Günbayı ve Toprak, 2010; Alsancak, 2010; Sarpkaya, 2000; Kınalı, 2000). İş doyumuna üzerine yapılan araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermeyen çalışmalara da rastlanmaktadır (Sağır vd., 2014; Şahin, 2013; Koruklu vd., 2013; Telef, 2011; Gençtürk ve Memiş, 2010; Kağan, 2010; Akkuş, 2010; Can, 2006; Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009; Taştan ve Tiryaki, 2008; Yetiş vd., 2008; Gençay, 2007; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2007; Akın, 2006; Gülay, 2006; Kağan, 2005; Tan, 2003). Buna göre iş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişki için kesin bir yargıda bulunmak zor görünmektedir. Alanyazında yapılan çalışmalarda öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini cinsiyetlerine göre çoğu zaman fark göstermemektedir. Ortaya çıkan fark ise bazen kadınlar, bazen de erkekler lehinedir. Bu durum öğretmenlerin iş doyumunun belirlenmesinde cinsiyetin tek başına etkili olmadığı şeklinde yorum-

lanabilir. Dolayısıyla bu konuda daha sistematik araştırmalara ihtiyaç olduğu söylenebilir. Bu araştırma sonuçlarına dayanarak cinsiyetin, öğretmenler arasında iş doyumunu etkileyen bir değişken olduğu söylenebilir.

Medeni durum değişkenine göre, evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha yüksek oranda iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. Alanyazın incelendiğinde; Şahin, (1999) ve Özdayı'nın (1991) araştırmalarından elde ettikleri bulgularda da evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. Bunun yanında Şahin, (2013) de yaptığı çalışmada bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu bulmuştur. İş doyumunu üzerine yapılan araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumlarında medeni duruma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermeyen çalışmalara da rastlanmaktadır (Kış, Gürgür ve Akçamete, 2012; Ağaoğlu, 2011; Akkuş, 2010; Alsancak, 2010; Özyürek, 2009; Şahin ve Dursun, 2009; Yetiş vd., 2008; Öztürk, 2006; Sarpkaya, 2000).

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumlarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Alanyazın incelendiğinde; Şahin, (2013), Ağaoğlu, (2011), Akkuş, (2010), Can, (2006), Şahin ve Dursun, (2009), Koç vd., (2009), Tunacan ve Çetin, (2009), Özyürek, (2009), Öztürk, (2006), Sarpkaya, (2000), Şahin, (1999)' ın yaptıkları çalışmaların çalışmadan elde ettiğimiz bulguları desteklediğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte Koruklu vd, (2013) 'e göre 41 ve üstü yaş aralığındaki bireylerin iş doyum düzeyleri 20-40 yaş aralığına göre daha yüksektir. Özdayı, (1990) de en fazla iş doyumunun, 20-25 yaş ve 41 yaş ve üzerinde, en az iş doyumunun ise 31-40 yaş aralığında olduğunu ifade etmektedir. Yetiş vd., (2008) yaptıkları çalışmalarda, 30 yaş üzeri çalışanların yüksek iş doyumunu sağladığı, diğer yaş gruplarının ise orta iş doyumunu sağladığı sonucuna varılmıştır.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Çalışmadan elde edilen bulguyu destekler nitelikte sonuçlara rastlanırken (Altinkurt ve Yılmaz, 2014; Sağır vd., 2014; Koruklu vd., 2013; Yılmaz, 2012; Ağaoğlu, 2011; Telef, 2011; Akkuş, 2010; Can, 2006; Kağan, 2010; Özyürek, 2009; Şahin ve Dursun, 2009; Taştan ve Tiryaki, 2008; Yetiş vd., 2008; Gençay, 2007; Avşaroğlu vd., 2007; Öztürk, 2006; Sarpkaya, 2000; Günbayı, 2000; Balcı, 1985), kıdem attıkça iş doyumunun

da arttığını dolayısıyla kıdem ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ilişkinin olduğunu gösteren çalışmalarda bulunmaktadır (Yıldırım, 2001; Nauman 1993; Brush, Moch ve Pooyan, 1987). Bununla birlikte Şahin, (1999) yaptığı çalışmada 0-1 yıl ile 25 yıl ve daha fazla kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin 7-12 yıl kıdemi olanlara göre daha yüksektir olduğunu bulmuştur. Özdayı, (1990) ise en fazla iş doyumunun 1-5 yıl ve 21 yılın üzerinde çalışanlarda en az tatminin ise 11-20 yıl arasında çalışanlarda olduğunu bulmuştur. Alsancak, (2010) ise 1-10 yıl kıdem sahibi olan öğretmenlerin iş doyumunun 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olanlardan daha yüksek olduğu ifade etmektedir. Mesleki kıdemin öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde farklılığa yol açtığını gösteren araştırmalar olsa da yaptığımız çalışmada herhangi bir farklılık bulunamamıştır. Çalışmamızdan elde edilen sonuçların büyük oranda alanyazınla uyumlu olduğu söylenebilir.

Yaptığımız çalışma sonucunda öğretmenleri iş doyum ölçeği genelinde puanı 1.67 ortalama ile “kısmen doyumlu” bulunmuştur. Alan yazında yapılan araştırmalarda da (Orak, 2013; Yılmaz, 2012; Can, Can ve Dalaman, 2010; Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009; Karakuş, 2008; Taşdan, 2008; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Akın ve Koçak, 2007; Günbayı, 2000; Şahin, 1999) öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik çalışmaların nicel araştırma tekniklerinin yanı sıra, nitel araştırma teknikleri de kullanılarak yapılmasının daha faydalı olabileceği düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Ağaoğlu, O. (2011). *Bilim ve Sanat Merkezlerinde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumu*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Akın, U. (2006). *Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat.
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

- Alsancak, R. (2010). *İzmir İl Sınırlarındaki Özel ve Kamu'da Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre Belirlenmesi*. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Avşaroğlu, S., Deniz, E. M. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Balçu, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Bilim Kitap Kırtasiye.
- Becerikli, Y. S. (2006). Örgütlerde Sosyo-Drama Kullanımı ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 113-135.
- Bozgeyikli, H. ve Karaköse B. (2012). Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki: Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personel Üzerine Bir Çalışma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1, 185-202.
- Brush, D. H., Moch, M.K. ve A.Pooyan. (1987). Individual Demographic Differences and Job Satisfaction. *Journal of Occupational Behaviour*. 8 (2), 139-155.
- Can, Ş. (2006). Sınıf Öğretmenlerinin Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Muğla İli Örneği). *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13 380-390.
- Can, S., Can, Ş. ve Dalaman, O. (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Çeşitli Faktörlere Göre İş Doyum Düzeyleri (Muğla İli Örneği). *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 299-311.
- Çelikten, M. (2013). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. (Ed: Vehbi Çelik). Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

- Davis, G. (2004). Job Satisfaction Survey Among Employees in Small Businesses. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 11(4), 495-503.
- Durmuşçelebi M. (2008). Tezsiz Yüksek Lisans Öğrenimi Gören Öğretmen Adaylarının Program Hakkındaki Görüşleri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 171- 191.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Gençtürk, A. ve Memiş, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ve İş Doyumlarının Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 9(3), 1037-1054.
- Gülay, H. E. (2006). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İli Örneği)*. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdülenme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Günbayı, İ. ve Toprak, D. (2010). İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9(1), 150-169.
- Haq, W. ve Hasnain, M. (2014). Level Of Job Satisfaction Of School Teacher In Private Sector Of Bahawalpur (Pakistan). *Developing Country Studies*, 4(9), 152-158.
- Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi –Ankara İli Örneği*. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kağan, M. (2010). Ankara İlindeki Devlet Ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 39-55.

- Kan, Ü. D. (2008). Bir Grup Okul Yöneticisi Öğretmeninde Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(2), 431-438.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yeterliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisi*. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Elazığ.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kınalı, G. (2000). *Resmi ve Özel Okullardaki Rehber Öğretmenlerin İş Tatminleri*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kış, A. Gürgür, H. ve Akçamete, G. (2012). Engelli öğretmenlerin iş doyumları ve çalışma koşulları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 272 – 294.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin İş Doyum Algıları İle Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(13-22).
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 119-137.
- Michaelowa, K. (2002). *Teacher Job Satisfaction, Student Achievement, And The Cost Of Primary Education in Francophone Sub-Saharan Africa*. Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA): Hamburg Institute of International Economics.
- Nauman, E. (1993). Antecedents And Consequences Of Satisfaction And Commitments Among Expatriate Managers. *Group Organization Managament*, 18 (2),153-188, 6 Charts.
- Nayak, N. ve Nayak, M. (2014). A Study Job Satisfaction Among University Teachers In India. *Paper presented at the The Clute Institute International Academic Conference*, Orlando, Florida, USA.
- Orak, G. (2013). *Ortaokul Yöneticilerinin Problem Çözme Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki (Kayseri İli Örneği)*. Erciyes Üniversitesi,

- Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Organ, D. W. (1988). A Restatement Of The Satisfaction-Performance Hypothesis. *Journal of Management*, 14(4), 547-557.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini, İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Öztürk, A. (2006). *Okul Öncesi Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yetenekleri İş Doyumları Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Özyürek, A. (2009). Okul Öncesi Eğitimi Öğretmen ve Yöneticilerinin İş Doyumu, Kişisel Özellik ve Mesleki Algılarının Değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 182, 8-21.
- Pool, S. ve Pool, B. (2007). A Management Development Model: Measuring Organizational Commitment And Its Impact On Job Satisfaction Among Executives In A Learning Organization. *Journal of Management Development*, 26(4), 353-369.
- Porsuk, A. ve Kunt, M. (2012). Denizli Merkez İlköğretim Okullarındaki Okul Aile İlişkilerinde Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Yönetici Görüşleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 203-218.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış* (İ. Erdem, Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset.
- Sağır, M., Ercan, O., Duman, A. ve Bilen, K. (2014). Matematik Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 277-294.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu: Manisa İli Örneği. *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3), 111-124.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu. *Yüzyüçüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 142-167.

- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 160-174.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Tan, N. (2003). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Taşdan, M. (2008). *Kamu ve Özel İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Değer, İş Doyumu ve Öğretmene Mesleki Sosyal Destek ile İlgili Görüşleri*. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin Öz-Yeterlikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Tunacan, S. ve C. Çetin. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172.
- Vangai, M. M. (2012). Factors Affecting Job Satisfaction Among Secondary School Teachers Of Mwatate District, Kenya. Paper presented at the Partial fulfilment for the requirement of the award of certificate in senior Management course, Gti, Embu, Kenya.
- Yavuz, C. ve Karadeniz, C. B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519.
- Yetiş, Ü., Katkat, D. ve Bakıcı, Y. (2008). Atatürk Üniversitesi Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(4), 42-49.
- Yıldırım, B. (2001). *Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna ve Meslek Ahlakına Etkisi*. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Elazığ.

- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2 (2), 1-14.
- Yousef, D. A. (1998). Satisfaction With Job Security As A Predictor Of Organizational Commitment And Job Performance in A Multicultural Environment. *International Journal of Manpower*, 4(3), 184-194.
- Yüksel, İ. (2003). İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi (Tenisyonlere Yönelik Bir Uygulama). *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1-2), 213-225.

**Kaynakça Bilgisi / Citation Information**

Çanak, M. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi, *OPUS - Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 4(7) s.7-26