

ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİNE İLİŞKİN BİR ÇALIŞMA

Dr. Öğr. Üyesi Cahit TAŞDEMİR

Bitlis Eren Üniversitesi, Tatvan Meslek Yüksek Okulu

Bitlis, Türkiye, ctasdemir@beu.edu.tr

ORCID: 0000-0002-0986-8098

Özet

Günümüzde, toplumu yönlendirmede önemli bir yere sahip olan öğretmenlerin vazifelerini en iyi bir şekilde gerçekleştirebilmeleri ve geleceğin bireylerini istenilen düzeyde yetiştirebilmeleri için iş doyum düzeylerinin en üst düzeyde olması oldukça önemlidir. Bu nedenle bu çalışma kamu kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerine etki eden değişkenleri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç için araştırmanın verileri, benzer araştırmalarda kullanılan "İş Doyum Ölçeği" ve öğretmenlerin bazı demografik özellikleri için ise araştırmacının hazırladığı bilgi formu ile toplanmıştır. Araştırma 2019- 2020 eğitim ve öğretim yılının ikinci döneminde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, Bitlis ili Tatvan ilçesinde resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan 121 çeşitli branşlardaki öğretmenler oluşturmuştur. Verilerin analizi SPSS 18 paket programı kullanılarak yapılmıştır. İki değişken için verilerin analizi t-testi ile ikiden fazla değişkenler için ise ANOVA kullanılmıştır. Analiz sonucunda;. öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri "Orta seviyede" olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaş, hizmet yılı ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, ancak cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, iş doyum, ortaöğretim kurumları

A STUDY ON DETERMINING THE FACTORS AFFECTING TEACHERS ' JOB SATISFACTION LEVELS AND JOB SATISFACTION LEVELS

Abstract

At present, it is very important that the job satisfaction levels are at the highest level so that teachers who have an important place in directing society can perform their duties in the best way and educate the people of the future at the desired level. For this reason, this study was conducted to determine the variables that affect the job satisfaction levels of teachers working in public institutions. For this purpose, the data of the study, the "job satisfaction scale" used in similar research, and some demographics of teachers were collected using the data form prepared by the researcher. The research was conducted in the second semester of the 2019 - 2020 academic year. 121 teachers in various branches working in official secondary education institutions in Tatvan District of Bitlis province formed the working group of the research. Analysis of the data was carried out using the SPSS 18 package program. Analysis of data for two variables t-test and ANOVA was used for more than two variables. As a result of the analysis;. their teachers ' job satisfaction levels were determined to be" moderate." It was also found that teachers ' job satisfaction levels did not differ significantly by age, Year of service, and marital status variables, but did differ significantly by gender.

Key words: Teacher, Job Satisfaction, secondary education institutions

GİRİŞ

Öğretmenlik mesleği diğer meslek grupları gibi kendine has bazı özellikleri bulunmaktadır. Ayrıca farklı branşlardaki öğretmenlik mesleği arasında bile çeşitli farklılıkların bulunduğu söylemek mümkündür (Sağır, Ercan, Duman ve Bilen, 2014). Öğretmenlerin işlerinde verimli ve huzurlu bir şekilde çalışabilmeleri için gerekli önlemlerin alınması gerekir. Çünkü memleketin ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu üstlenen öğretmenlerdir. Geleceğin nitelikli bireylerini yetiştiren insan gücünün çalıştıkları kurumlardan istenilen düzeyde verim alınabilmesinin ön şartı bu bireyleri yetiştiren öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin karşılanması ile olmaktadır. İş ortamında hizmet ve ürün niteliğinin artırılması, daha verimli ve etkili iş ortamının gerçekleştirilmesi, ancak kompleks teşkilat yapılarında iş tatminsizliğinin ferdi ve örgütsel sebeplerinin daha iyi bir şekilde anlaşılması ve gereken önlemlerin alınması ile olur (Ardıç & Baş, 2001: 2; Dorsan, 2007: 4; Işıkhan, 1996: 118; akt; Filiz, 2014). Genel olarak 1920 yılında ortaya çıkan iş doyum kavramı, ancak 1930 ve 1940 yıllarında ancak anlaşılmuş ve bir çok sosyal alanda çalışma konusu olmuştur. İş doyum kavramı çok uzun zamandan beri araştırmalara konu olmasına karşın, hala modern yönetim anlayışında mühim bir değişken olarak kalmaktadır (Kara, 2010: 14; Sevimli & İşcan, 2005).

Alanyazın incelendiğinde iş tatmini ile ilgili çok farklı tanımların yapıldığı görülmektedir. Çalışanların çalışmış oldukları herhangi bir işten duydukları mutluluk veya haz veya çalışanların çalıştıkları işten istenilen beklentilerinin karşılama mertebesi olarak tanımlanabilir (Talas, 2016). Locke (1976), iş tatmini “*çalışanın beklentileri ile işin sunmuş oldukları arasındaki fark onucunda ortaya çıkan duygusal durum*” olarak açıklamaktadır. Bireylerin çalıştıkları işten beklentileri ve yapmış oldukları işin kendilerine takdim edilenler arasındaki dengeye ilişkin olarak tutumlarında ve bilinçlerinde oluşan hissi tatmin olma durumu olarak tanımlanabilir (Gögercin, 2017). İş tatmini; çalışanların çalıştıkları işlerinden duydukları memnun olma veya olmama durumu şeklinde tanımlanabilir (Vural, 2004; Davis, 1995). Akyol (2014) iş doyumunu, iş görenlerin iş yerlerinde meydana gelen çeşitli durumlara karşı yansıtmış oldukları hisler veya gösterdikleri tepkiler olarak tanımlamaktadır. Kısacası iş doyumunu, çalışanların çalıştıkları herhangi bir işten duymuş oldukları mutluluktur. Bunun sonucu olarak iş doyumunu üst düzeyde olan çalışanların da motivasyonları, moralları ve dolayısıyla verimleri de üst düzeyde olur. Bireyin genel fiziksel durumu için sağlık ne derece önemli ise, iş tatmininde iş görenlerin genel durumları için önemlidir, İş tatmininin aynı sağlık gibi önem, teşhis ve tedavi isteyen durumları vardır. Çalışma insanlar için önemli bir gereksinimdir. Kişi hayatının önemli bir kısmını çalıştığı iş yerinde geçiriyorsa, idareciler çalışma alanını sorunsuz hale getirerek takdir etme politikaları sergilemelidirler (Sevimli ve İşcan, 2005).

Uzun yıllardan beri ülkemizde gerek öğretmenlerin ve gerekse uygulanan eğitim sisteminin verimliliği ve etkinliği tartışılmakta, daha verimli bir eğitim sistemi ve vazıflı öğretmen yetiştirme politikaları hale güncelliğini korumaktadır. Öğretmen yetiştiren kurumlarda nitelikli olarak yetiştirilen öğretmenlerin geleceğin bireylerini daha iyi yetiştirecekleri ve daha verimli çalışacakları varsayımı konuya olan ilgiyi daha da arttırmaktadır. Yalnız, öğretmenlerin verimli olarak, işlerini daha iyi yapmaları varsayımı daima daha iyi yetiştirmelerinin bir tabii neticesi değildir. Başka bir deyişle, öğretmenin randımanlı olarak çalışması yalnızca öğretmen yetiştiren öğretim

kurumlardaki eğitim programlarının iyileştirilmesi ile olası değildir. Kişiler, eğitim kurumlarında ne kadar iyi yetiştiril ve yetiştirilirse, mesleklerindeki başarı ve verimleri büyük oranda kişinin moral seviyesine ve güdülenmesine bağlı olacaktır. Kişinin üst düzeyde morale sahip olması ve güdülenmesi ise, mesleğe girişte var olan ve yıllar geçtikçe meslekte yeniden oluşan ümitlerinin karşılanması ve iş tatminlerinin sağlanması ile yakından ilgilidir (Kunt ve Uras, 2006). Öğretmenlerin iş doyumunu, hem öğretmenlerin çalışmış oldukları eğitim kurumları ve hemde öğretmenler için önemlidir. Öğretmenlerin ortaya koyacakları hizmetin kalitesi, onların iş doyum düzeyleri ile orantılıdır (Yavuz ve Karadeniz, 2009).

Dolayısıyla, eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerinin iş doyum seviyelerinin belirlenmesi ve bunlara etki eden faktörlerin tespiti oldukça önemlidir. Bu nedenle, bu çalışma ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek ve iş doyum düzeylerine etki eden faktörlere göre anlamlı olup olmadığını belirlemek, öğretmenlerin varsa doyumsuz oldukları alanlara dikkat çekmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın alana önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, ortaokul ve liselerde görev yapan farklı branşlardaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenler bakımından anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu nedenle aşağıdaki sorular cevaplandırılmaya çalışılmıştır.

1. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, hizmet yılı ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık var midir?

YÖNTEM

Araştırma nicel bir yöntem olan tarama modeli kullanılarak yapılmıştır. *“Tarama modeli geçmişte ya da halen mevcut olan bir durumu var olduğu biçimde betimlemeyi amaçlayan bir araştırma biçimidir. Araştırmada ele alınan olay, nesne veya birey olduğu gibi kendi şartları içerisinde tanımlanır”* (Karasar, 2009).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma grubunu, 2019-2020 yılının bahar döneminde Bitlis ili Tatvan ilçesinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapan 121 çeşitli branşlardaki öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunu oluşturan bu öğretmenlerin % 38,0'i (N=46) kadınlardan, % 75'i (N=75) ise erkeklerden oluşmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin % 65,3'ü (N = 79) evli, % 34,7'si (N= 42) bekarıdır. Yine öğretmenlerin %48,8 'i (N=59) 22-31 yaş, % 43,0 (N= 52) 32-41 yaş, % 6,6'si (N= 8) 42-51 yaş ve % 1,7'si (N= 2) 52-61 yaş arasındaki öğretmenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların % 52,9'ü (N= 64) 0-5 hizmet yılı, % 22,3'ü (N=27) 6-10 yıl, % 14,9'ü (N= 18) 11-15 yıl, % 6,6'sı (N=8) 16-20 yıl ve % 3,3'ü (N= 4) 21 ve üzeri hizmet yılı olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin % 86,8'i (N= 105) lisans mezunu, % 12,4 ü (N= 15) yüksek lisans ve % 0,8'i (N= 1) ise doktora yapan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen ve Türkiye'ye uyarlaması Gödelek (1988) tarafından yapılan “İş Doyum Ölçeği” ve öğretmenlerin bazı demografik özellikleri ise araştırmacının oluşturduğu bilgi formu ile toplanmıştır. Çalışmada

kullanılan ölçek 14 maddeden oluşan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin maddeleri “Beni Hiç Tatmin Etmez” seçeneğinden “ Beni Çok Tatmin Eder” seçeneğine doğru 1’ den 5’e doğru puanlanmıştır. Uygulanan ölçekten alınabilecek en düşük puan 14 ve en yüksek puan ise 70’dir. Ölçekten yüksek puan alınması öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olması ve düşük puan alınması ise öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Ölçeğin puanlama ölçüleri ise : 14-32(Düşük), 33-52(Orta), ve 53-70(Yüksek) olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,95 olarak hesaplanmıştır. Burada ise güvenilirlik katsayısı alımda ise 0,87olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri SPSS18 programı kullanılarak analizleri yapılmıştır. Verilerin anaizinde değişken sayısına bağlı olarak t-testi ve ANOVA kullanılmıştır. Verilerin homojenliğine dikkat edilerek parametrik testler kullanılmıştır. Öğretmenlerin esas alınan iş doyum ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için t-testi, yaş ve hizmet yılı değişkenleri için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Çalışmada anlamlılık seviyesi .05 alınarak değerlendirmeler yapılmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde, verilerin analizi neticesinde bulunan bulgular yer almıştır. Araştırmada cevabı aranan birinci soru ile ilgili olarak, öğretmenlerin iş doyum seviyelerine ait bulgular Tablo-1’de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin iş doyum ölçeği puanları

N	\bar{x}	Min.	Max.	Sd
121	46,35	21,00	65,0	9,22

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin esas alınan ölçekten aldıkları iş doyum puan ortalaması $\bar{x}=46,35$, ayrıca en düşük puan 21,0 ve en yüksek puan ise 65,0 olduğu görülmektedir. Çalışmada kullanılan ölçek için belirlenen puan aralığı olan 33-52(Orta) aralığı göz önüne alındığında, hesaplanan bu puan ortalaması esas alınan ölçeğin puan derecelendirme aralığına göre orta seviyede olduğu söylenebilir.

Araştırmada cevabı aranan ikinci soru ile ilgili olarak, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin analiz bulguları Tablo 2’ de sunulmuştur.

Tablo 2. Cinsiyete göre öğretmenlerin iş doyum puanlarına ait t-Testi sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	t	P
Kadın	46	43,630	9,478	-2,598	.011
Erkek	75	48,013	8,709		

Tablo 2 incelendiğinde, cinsiyet değişkeni ile öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir [$t_{(119)} = -2,598$, $p < .05$]. Bu sonuca göre, cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iş doyum üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylemek mümkündür. Bu anlamlı fark ise kadın ve erkek öğretmenler arasında, erkek öğretmenler lehine olduğu belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=43,30$), erkek öğretmenlerin puan ortalama değeri ise ($\bar{x} =48,013$) olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin medeni duruma göre iş doyum puanlarına ilişkin analiz sonuçları Tablo 3' de verilmiştir.

Tablo 3. Medeni Duruma göre öğretmenlerin iş doyum puanlarına ait t-Testi sonuçları

Medeni Durum	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	t	P
Evli	Kadın	79	45,949	8,383	-,649	.517
Bekar	Erkek	42	47,095	10,690		

Tablo 3 incelendiğinde, medeni durum değişkeni ile öğretmenlerin iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir [$t_{(119)} = -,649$, $p > .05$]. Bu sonuca göre, medeni durum değişkeninin öğretmenlerin iş doyum üzerinde anlamlı bir katkısının olmadığı söylemek mümkündür. Kadın öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=45,949$), erkek öğretmenlerin puan ortalaması ise ($\bar{x} =47,095$) olarak bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin iş doyum puan ortalaması kadın öğretmenlerin puan ortalamasından daha yüksek, ancak anlamlı değildir.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum puanlarına ilişkin sonuçlar Tablo 4' de sunulmuştur.

Tablo 4. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum puanlarına ait ANOVA analiz sonuçları

Yaş Değişkeni	N	\bar{x}	Ss	F	P
22-31 yaş	59	46,797	8,897		
32-41 yaş	52	44,961	9,729		
42-51 yaş	8	51,000	9,726	1,260	.291
52-61 yaş	2	50,500	9,129		
Toplam	121	46,347	9,221		

Tablo 4' deki sonuçlara göre, öğretmenlerin toplam iş doyum puan ortalaması ($\bar{x}=46,347$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş doyum puan ortalamaları ise; 22-31 yaş puan ortalaması ($\bar{x}=46,797$), 32-41 yaş puan ortalaması ($\bar{x}=44,961$), 42-51 yaş puan ortalaması ($\bar{x}=51,000$) ve 52-61 yaş puan ortalaması ise ($\bar{x} =50,500$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 42-51 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları diğer yaş aralığında bulunan öğretmenlere göre daha yüksektir. Yani öğretmenlerin yaşları ile iş doyum puanları arasında bir fark olduğu, ancak bu farkın anlamlığını belirlemek için yapılan Scheffe testi analiz sonucuna göre, öğretmenlerin yaş değişkeni ile iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır [$F_{(3-117)} = 1,260$, $p > 0.05$].

Öğretmenlerin hizmet yılına göre iş doyum puanlarına ilişkin bulgular Tablo 5' de sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin hizmet yılı değişkenine göre iş doyum puanlarına ait ANOVA analiz sonuçları

Hizmet Yılı	N	\bar{x}	Ss	F	P
0-5 yıl	64	47,281	8,700		
6-10 yıl	27	44,370	9,030		
11-15 yıl	18	43,222	11,859	1,836	.127
16-20 yıl	8	48,870	5,083		
21 yıl ve üzeri	4	53,750	6,702		
Toplam	121	46,347	9,221		

Tablo 5' deki sonuçlara göre, öğretmenlerin toplam iş doyum puan ortalaması (\bar{x} =46,347) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin hizmet yılı değişkenine göre iş doyum puan ortalamaları ise; 0-5 yıl puan ortalaması (\bar{x} =47,281), 6-10 yıl puan ortalaması (\bar{x} =44,370), 11-15 yıl puan ortalaması (\bar{x} =43,222), 16-20 yıl puan ortalaması (\bar{x} =48,870) ve 21 yıl ve üzeri puan ortalaması ise (\bar{x} =53,750) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 21 yıl ve üzeri hizmet yılı olan öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları diğer hizmet yılı aralığında bulunan öğretmenlere göre daha yüksektir. Yani öğretmenlerin yaşları ile iş doyum puanları arasında bir fark olduğu, ancak bu farkın anlamlığını belirlemek için yapılan Scheffe testi analizine göre, öğretmenlerin hizmet yılı değişkeni ile iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir [$F_{(4-116)} = 1,836, p > 0.05$].

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan araştırmada, öğretmenlerin ölçeğin geneli için iş doyum puan ortalaması (\bar{x} =46,35) olarak bulunmuştur. Çalışmada kullanılan ölçek için belirlenen puan aralığı olan 33-52(Orta) aralığı göz önüne alındığında, hesaplanan bu puan ortalaması esas alınan ölçeğin puan derecelendirme aralığına göre orta seviyede olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bu sonucu (Şahin, 1999; Grossman ve Harris, 2006; Akın ve Koçak, 2007; Karakuş, 2008; Taştan ve Tiryaki, 2008; Bayhan, 2009; Yılmaz, 2012; Karademir, 2016; Buluç ve Demir, 2016; Sağır, Ercan, Duman ve Bilen, 2014; Azimi ve Akan, 2019) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Ancak, Köklü 2012 tarafından yapılan çalışmada ise öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük seviyede olduğunu belirtmiştir. Bu sonuç ise bu çalışmanın sonucu ile tutarlı değildir. Kumaş ve Deniz, 2010 tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ortalamasının üzerinde olduğunu tespit etmişlerdir. Yine benzer olarak Azimi ve Akan, 2019 tarafından yapılan çalışmada, ilk, orta ve lisede görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının iyi düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek seviyede olması istenilen bir durumdur. Çünkü öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması mesleklerini daha severek yapacakları ve daha verimli olacakları söylemek mümkündür.

Araştırmada öğretmenlerin iş doyum seviyeleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde anlamlı bir katkısının olduğu söylemek mümkündür. Bu anlamlı fark ise kadın ve erkek öğretmenler arasında, erkek öğretmenler lehine olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın sonucu (Filiz, 2014; Güner, 2007; Kumaş ve Deniz, 2010; Karakaya ve Çoruk, 2017) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları örtüşmektedir. Güner (2007) tarafından yapılan çalışmada, cinsiyetin iş doyumuna etki eden bir faktör olduğu ve genellikle erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere nazaran işlerinde daha fazla doyumlu olduklarını ifade etmiştir. Kumaş ve Deniz (2010), öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin cinsiyet faktörüne göre anlamlı olarak farklılaştığını ve kadın öğretmenlerin işlerinde erkek öğretmenlere göre daha doyumlu olduklarını belirlemişlerdir. Ancak farklı branşlarda ve farklı öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerle yapılan çalışmalarda cinsiyet değişkeni ile iş doyum arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı çalışmalarda bulunmaktadır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Gülay, 2006; Taştan ve Tiryaki, 2008; Şahin ve Dursun, 2009; Kağan, 2010; Demirtaş ve Çağlar,

2011;Sağır, Ercan, Duman ve Bilen, 2014; Karademir, 2016; Azimi ve Akan, 2019). Karademir (2016) tarafından coğrafya öğretmenleri ile yaptığı çalışmada, cinsiyetin iş doyum puanlar arasında anlamlı bir farklılık göstermediğini, kadın ve erkek öğretmenlerin aynı seviyede iş doyumuna sahip olduklarını belirtmiştir. Kadın ve erkek öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda iş tatmin düzeyini etkileyebilecek öğelerin tüm öğretmenler için aynı şekilde idrak edilmesi, mesleklerinin icra edilmesinde benzer imkanlar verilmesi ve kadın, erkek öğretmenlerin çalışma hayatında aynı oranda yer alması gibi etmenler öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bakımından farklılıkların olmamasına neden olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen bir diğer önemli sonuç ise, medeni durum değişkeni ile öğretmenlerin iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre, medeni durum değişkeninin öğretmenlerin iş doyum üzerinde anlamlı bir katkısının olmadığı söylenebilir. Kadın öğretmenlerin puan ortalaması ile erkek öğretmenlerin puan ortalama değerleri oldukça birbirine yakın olarak bulunmuştur. Yapılan çalışmalar incelendiğinde medeni durumla iş doyum arasında farklı sonuçların bulunduğu görülmüştür. Bazı çalışmalarda medeni durumla iş doyum arasında anlamlı farklılıklar bulunmazken (Sarpkaya, 2000; Şahin ve Dursun, 2009; Koustelios, 2001; Erdem ve Demirel, 2009; Alsancak, 2010; Akkuş, 2010; Kılıç, 2011; Akarsu, 2016; Tekin, 2018; Azimi ve Akan, 2019), ancak bazı çalışmalarda anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Filiz, (2014) farklı branşlarda görev yapan öğretmenlerle yaptığı çalışmada, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre işlerinden daha fazla doyum sağladıklarını belirtmiştir. Bunun nedeni, evli işgörenlerin aile hayatındaki doyumun işe yaygınlaştırılmasından veya evliliğin işle ilgili ümitleri değiştirmesinden kaynaklanmış olabilir (Telman & Ünsal, 2004:59; Güner, 2007:57-58; Bostancıoğlu, 2008:4; akt, Filiz, 2014). Yine benzer olarak Çanak (2014) ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler ile yaptığı çalışmada, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere nazaran daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını tespit etmiştir.

Araştırmada, öğretmenlerin yaş değişkeni ile iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ancak 42-51 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları diğer yaş aralığında bulunan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmanın bu sonucu Çanak (2014), ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle yaptığı çalışmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir. Çanak (2014) tarafından yapılan araştırmada, en yüksek iş doyumunun 40 yaş ve üzerinde bulunan öğretmenlere ait olduğunu tespit etmiştir. Şahin (2013), resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile yaptığı çalışmada, öğretmenlerin yaşları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirtmiştir. Yine benzer olarak, Azimi ve Akan (2019), ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler ile yaptığı çalışmada iş doyum ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını bulmuşlardır. Bu durumun bir nedeni olarak, özellikle çalışmaya katılan öğretmenlerin iş doyum ölçeğindeki soru maddelerini benzer şekilde yorumlamalarından ve öğretmenlik mesleğinde herhangi bir değişiklik ve umut verici bir durumun olmamasından kaynaklanmış olabileceği söylenebilir. Kumaş ve Deniz (2010) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin yaşları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğunu belirlemişlerdir. 20-25 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin

diğer yaş aralığında bulunan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyum düzeylerine sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Genç yaştaki öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması, özellikle öğretmenlik mesleğine artan yoğun talebin bir nedeni olarak gösterilebilir. Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu Aladağ Kiremitli ve Aladağ (2013), ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerle yaptıkları çalışmada yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı farklılığın olduğunu ve 41 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 20-40 yaş aralığına göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Literatür incelendiğinde yaş ile iş doyumunu arasında farklı sonuçların bulunduğu rastlanılmıştır. Ancak Schultz ve Schultz (1998) yaptığı çalışmada genellikle iş doyumunun yaşla orantılı olduğunu belirtmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin hizmet yılı ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Ancak hizmet yılı 21 ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları diğer hizmet yılı aralığında bulunan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bu sonucu (Günbayı, 2000; Can, 2006; Öztürk, 2006; Gençay, 2007; Kumaş ve Deniz, 2010; Çanak, 2014; Sağır, Ercan, Duman ve Bilen, 2014; Azimi ve Akan, 2019) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları tutarlıdır. Azimi ve Akan (2019), ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler ile yaptığı çalışmada, 21 ve üzeri hizmet yılı olan öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarının en yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, hizmet yılı arttıkça iş doyumunun da arttığını yani hizmet yılı ile iş doyumunu arasında pozitif yönde bir bağlantının olduğunu gösteren çalışmalarda vardır (Yıldırım, 2001; Nauman 1993; Brush, Moch ve Pooyan, 1987; akt. Çanak, 2014). Ancak Sağır vd.(2014), matematik öğretmenleri ile gerçekleştirdiği çalışmada, daha genç yaştaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Genç öğretmenleri iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olmasını, öğretmenlerinin mesleklerine henüz yeni başlamalarına ve heyecanlı olmalarından kaynaklanmış olabileceği şeklinde ifade etmiştir.

Çalışmada elde edilen bulguların sonucu olarak; öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri “ Orta seviyede” olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaş, hizmet yılı ve medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, ancak cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulabilir.

1. Çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeyleri orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu sonuç ise istenilen bir düzey değildir. Bu nedenle öğretmenlerin çalışma ortamları, maaş ve ücretlerinin iyileştirilmesi, mesleki gelişim fırsatı verilmesi, yöneticiler tarafından takdir edilmeleri ve adil davranılması, geleceğe yönelik beklentilerin gerçekleştirilmesi ve rekabet fırsatının verilmesi gibi etmenler onların iş doyum düzeylerini olumlu yönde arttıracakları düşünülmektedir.

2. Çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bazı faktörler açısından incelenmiştir. Ancak öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyebilecek daha farklı değişkenler açısından da incelenerek benzer çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Akarsu, S. F. (2016). Hemşirelerde çalışan sessizliği ve iş doyumunu arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi. *Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.

Akın, U., Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf becerileri iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (51), 353-370.

Akkuş, O. (2010). Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

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.

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.

Ardıç, K., & Baş, T. (2001). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması, 1-30.

Avşaroğlu, S., Deniz, E., & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 15-131.

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

Bayhan, P. (2009). İlköğretim Okulları Birinci Kademe Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki, *Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Bostancıoğlu, S. (2008). The effect of working values on the relationship between job satisfaction and turnover intention. Yüksek Lisans Tezi. *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

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.

Çanak, M. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 4(7), 1-25.

Davis, K (1995). İşletmelerde İnsan Davranışı (Çev. Kemal Tosun ve vd). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını No: 199. İstanbul.

Demirtaş, H., & Çağlar, Ç. (2011). Dershane öğretmenlerinde tükenmişlik ve iş doyumunu. *International Journal of Educational Research*, 2(2), 30-44.

Erdem, A.R. ve Demirel, F. (2009). Sınıf öğretmenlerinin “denetim” boyutuna ilişkin iş doyum düzeyi. *E-Journal of New World Sciences Academy* (4)1.

Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-171.

Crossman ve Haris (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34, 29-46.

Gençay, Ö. A. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.

Gülay, H.E. (2006). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması (Kocaeli İli örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Günbayı, İ. ve Toprak, D. (2010). İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9(1), 150-169.

Güner, A. R. (2007). Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Gödelek, E. (1988). Üç farkı iş kolunun (tekstil, tekstil boya, çimento) psiko-sosyal stres faktörleri yönünden karşılaştırılması. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Gögercin, T. (2017). Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul Başakşehir İlçesi Örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, *İstanbul Gelişim Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Hackman, J. R., & Oldham G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journey Applied Psychology*, 60, 159-170.

İşıksan, V. (1996). Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü: İş doyumunu. *Verimlilik Dergisi*, 3, 117-130.

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

Kara, M. M. (2010). The relation of job satisfaction with happiness and success level. Yüksek Lisans Tezi. *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

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.

Karakuş, M. (2008). İlköğretim Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Duygu-sal Zekâ Yeterliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisi. *Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Elazığ.

Karasar, N. (2009). *Bilisel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

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.

Koruklu, N., Fevzioglu, B., Özenoğlu Kiremit, H., & Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 119-137.

Koustelios, A.D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The international journal of educational management*, 15(7), 354-358.

Kumaş, M., & Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi, *M.Ü: Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123-139.

Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, 1297-1349.

Nauman, E. (1993). Antecedents And Consequences Of Satisfaction And Commitments Among Expariate Managers. *Group Organization Managament*, 18 (2),153-188, 6 Charts.

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*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Konya.

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), 121- 123.

Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1-2), 55-64.

Schultz, D.P., & Schultz, S.E. (1990). *Psychology and industry today*. Macmillan: New York.

Şahin, İ. (1999). İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. *Dokuz Eylül Üniversitesi*, İzmir.

Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul Öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 160-174.

Talas, Ş. (2016). Hemşirelere Uygulanan Mobbing İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Taşdan, M. & Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54-70.

Tekin, O. (2018). Duygusal emek ile iş doyumunu arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Finans sektörü örneği. Yüksek lisans tezi. *Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kayseri.

Telman, N., & Ünsal, P. (2004). Çalışan memnuniyeti. İstanbul: Epsilon Yayınevi.

Uras, M. ve Kunt, M. (2006). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinden beklentileri ve beklentilerinin karşılanmasını umma düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 71-83.

Vural, B. (2004). Yetkin-İdeal-Vizyoner Öğretmen. Hayat Yayınları. İstanbul.

Yavuz, C. ve Karadeniz, C. B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519.

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. ve Altinkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402