

Öğretmenlerde İş Doyumu Düzeyinin İncelenmesi

Cemal AŐKIN¹

Talip ASLAN²

Emel ÇELİK³

Nurcan ŐERBET⁴

Öz

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini incelemek amacı ile yapılan araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın veri toplama aracı Minnesota İş Doyumu Ölçeğidir. Araştırma verilerinin analizinde SPSS 24.0 istatistiksel analiz programından yararlanılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi olarak $p < 0,05$ alınmıştır. Araştırmanın sonucunda yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuğu olma durumu değişkenlerinin öğretmenlerin iş doyum düzeyini pozitif yönde etkileyen faktörler olduğu belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca depremde oturduğu evinin zarar görmemesi ve deprem sonrasındaki zamanı deprem bölgesinde geçiren öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu ve bu sebeple öğretmenlerin başka bir ile tayin olmak istemedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, İş Doyumu, Deprem

Examining the Level of Job Satisfaction in Teachers

Abstract

The survey model, one of the quantitative research methods, was used in the research conducted to examine the job satisfaction levels of teachers. The data collection tool of the research is the Minnesota Job Satisfaction Scale. SPSS 24.0 statistical analysis program was used to analyze the research data. In the study, $p < 0.05$ was taken as the significance level. As a

¹ Tefik İleri İmam Hatip Ortaokulu, Yeşilyurt/Malatya, arturyus44@gmail.com.

² Kemal Özalper Anaokulu, Battalgazi/Malatya, t.arda@hotmail.com, Orcid: 0009-0008-6308-2783

³ Yavuz Selim ortaokulu, Dulkadiroğlu/Kahramanmaraş, ebashancelik@gmail.com, Orcid: 0000-0003-1699-7821

⁴ Tefik İleri İmam Hatip Ortaokulu, Yeşilyurt/Malatya, okty.srbt@hotmail.com.

result of the research, it was determined that age, gender, marital status, and having children were factors that positively affected teachers' job satisfaction level. The study also concluded that the job satisfaction levels of teachers who lived in the earthquake zone were not damaged in the earthquake and who spent the time after the earthquake in the earthquake zone, and therefore teachers did not want to be transferred to another province.

Keywords: Teacher, Job Satisfaction, Earthquake

Giriş

Öğretmenler, eğitim ve öğretimde öğrencilere kazandırılması amaçlanan bilgi ve davranışların aktarılmasından ve her yönüyle verilen eğitim ve öğretim görevlerinin yerine getirilmesinden sorumlu, öğreticilerdir. Öğretmenler, eğitim ve öğretimin amaçlarına ulaşabilmesi için yeni davranışlar kazanılsın ya da kazanılmasın, çeşitli değerlendirme ve gözlemlerle öğrencilerin tutum ve davranışlarının birçok yönden değişmesini sağlamaktadırlar (Ünal, 2017). Öğretmen, öğrenciler üzerindeki etkisi ve yönlendirmesiyle onların bilgilerini, davranışlarını, becerilerini, tutumlarını ve kişiliklerini değiştiren kişidir. Öğrenciler ile en aktif şekilde iletişimde olan öğretmenler öğrencilerin eğitime yönelmelerini sağlamaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında öğretmenler eğitim-öğretimin en önemli unsurları arasındadırlar (Kılıç vd., 2004). Yeni nesilleri geleceğe hazırlamada oldukça etkili olan öğretmenler, topluma fayda sağlamak bilinç ve niteliğine sahip olmalıdır. İyi bir öğretmenin sahip olması gereken önemli nitelikler; eğitim ve öğretimde kullanılan yöntem ve teknikleri optimal ve etkili bir şekilde kullanan, olumlu ve düzgün bir kişiliğe sahip, iyi kararlar veren, sınıf yönetimini bilen bir yapıda olmalıdır (Akyıldız, 1996).

Öğretmenler, sosyal ilerleme ve gelişimin ön saflarında bulunmaktadır. Öğretmen, ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikteki bireyleri yetiştiren, öğrencilere aktarılması amaçlanan bilgileri öğreten, zorlukları tanıyarak üstesinden gelme yollarını gösteren, eğitimin tüm paydaşlarını eğitime dahil edecek şekilde ilişkiler geliştiren kişilerdir. Bu sebeple eğitimin önemli bir paydaşı olan öğretmenlerin nitelikli bir şekilde görev yapabilmeleri için önleyici tedbirler alınmalı ve öğretmenlerin daha iyi koşullarda görevlerini yapmaları sağlanmalıdır (Özdayı, 1990). İşinden keyif alan öğretmenlerin üretkenliklerini artırırken, tatminsizlik üretkenliklerini azaltır (Kılıç, 2008).

Öğretmenler işlerinin doğası gereği, oldukça yorucu koşullarda çalışmaktadırlar. Bu zor koşullara ilave olarak yaşanan doğal afetler öğretmenlerin daha zor şartlarda çalışmalarına sebep olabilirken, 6 Şubat tarihinde yaşanan ve asrın felaketi olarak adlandırılan deprem felaketi, evlere ve okullara zarar vermesinden dolayı öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri üzerinde olumsuz etkiler doğurabilecek bir etki oluşturmuştur. Bu açıdan bakılarak çalışmada öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri analiz edilmiştir.

İş Doyumu

İş doyumu kavramı ilk olarak 1920'lerde dile getirilmiş, 1930'lu ve 1940'lı yıllarda önemi anlaşılmış ve insanların çalışma ortamından ve işlerinden aldıkları mutluluk ve sevinci anlatmak için bir kavram olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bir çalışan işinden zevk alıyorsa ve

mutlu bir çalışma ortamında bulunuyorsa motive olarak iş doyumuna ulaşmaktadır (Çelikkalp vd., 2019). Öztürk ve Eysel'e (2021) göre iş doyumunun araştırma konusu yapılmasının nedeni; çalışanların iş doyumundan aldıkları hazzın yaşam doyumunu da etkilemesi ve insanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını doğrudan etkilemesidir. Çünkü iş doyumunu, çalışanların fiilen yaptıkları işle ilgili olumlu ya da olumsuz hissettikleri tüm durumları ifade etmektedir.

İnsanların işlerine ve iş ortamına ilişkin duyguları olumlu ise tatminden, olumsuz ise tatminsizlikten söz edilebilir. İş doyumunu çalışanların çalışma hayatından memnun olup olmamalarını anlatan bir kavramdır. İşgören çalışma ortamından zevk alıyorsa iş doyum düzeyi yükselirken, bunun tersiz durumda iş doyum düzeyi düşmektedir (Keser, 2006).

Bilimsel araştırmalarda, iş ve gündelik hayatta sıklıkla karşılaşılan iş doyumunun, birçok tanımı bulunmaktadır. Bazı yazarların iş doyumunu kavramına ilişkin farklı bakış açılarının olmasının yanı sıra örgütsel çalışmalarda yaygın olarak ele alınan iş doyumunu kavramı, çalışanın işini deneyimlemesi ve de işi değerlendirmesi neticesinde duygusal açıdan kendini pozitif hissetmesi durumu şeklinde ifade etmektedir (Aziri, 2011).

İş doyumunun en yaygın kullanılan tanımı, işin içeriği ne olursa olsun, örgüt çalışanlarının çalışma ortamına ve yaptıkları işe yönelik olumlu veya olumsuz davranışlarının bütünüdür. Başka bir ifadeyle iş doyumunu, çalışanın işine duyduğu pozitif veya negatif hislerin tümü şeklinde tanımlanabilmektedir (Karaaytaç, 2021). Mubarok ve arkadaşlarına göre (2022) iş doyumunu, çalışanın yaptığı işten duyduğu memnuniyeti ve çalışanın yaptığı işin kendisi için ne derece anlamlı olduğunu ve memnuniyetini ifade eden bir tanımdır. İş doyumunu, bir kişinin işten duyduğu doyum derecesi ve işine karşı tutumu olarak tanımlanabilir.

Yapılan araştırmalar, demografik özelliklerin iş doyumunu üzerinde etkili olduğu sonucunu ortaya çıkartmıştır. İş doyumunu üzerinde etkili olan demografik özellikler arasında; cinsiyet, yaş, eğitim, işteki yıl, medeni durum, statü ve iş deneyimi gibi özellikleri saymak mümkündür. Bunun yanında bireylerin psiko-sosyal durumu da iş doyumunu düzeyleri üzerinde etkili olmaktadır. Bireylerin psiko-sosyal durumları arasında ise; mükemmeliyetçilik, başarı isteği, takdir gibi özellikler sayılabilmektedir (Koroğlu, 2011). Öte yandan, iş tatmini, maaş, ilerleme fırsatları, denetim, işin kendisi ve meslektaşlar arasındaki ilişkiler belirleyici faktörlerdir (Alamdar vd., 2012).

İş Doyumunun Boyutları

İş doyumunu ile ilgili yapılan birçok çalışmanın bulgularına dayalı olarak iş doyumunun alt boyutları iki başlık altında toplanmaktadır. Bunlar kişisel boyut ve çevresel boyuttur. Bu iki boyut altındaki birçok farklı değişken iş doyumunu etkilemektedir. İş doyumunun kişisel boyutlarında; yaş, cinsiyet, kıdem, zeka düzeyi, eğitim düzeyi, sosyokültürel düzey ve diğer kişisel özellikler yer almaktadır. Başka bir çalışmada kişisel boyut, çalışanların iş yeri ve yaptıkları işten duydukları içsel tatmin olarak yorumlanmıştır (Çoban, 2019). Bunun ötesinde, bireysel düzeyde iş doyumunu etkileyen başka değişkenler de vardır. Bir organizasyonda çalışan insanlar, organizasyona değer katmak istemektedirler. Bu değer katma arzusu, kişinin iş doyumunu, kararlılığını ve üretkenliğini etkilemektedir. Çalışanlar örgüte değer kattıkça iş

doyumu artarken bu istek kişiden kişiye değişebilmektedir (Balcı, 2019). İş doyumunun bağlamsal boyutunda; çalışanların iş nedeniyle aldıkları ücretler, ikramiyeler, yükselme fırsatları, denetim ve örgütsel iletişim gibi unsurları içermektedir. Bir başka çalışmada çevresel faktörlerin işin kendisiyle ilgili olduğu belirtilmiş; çevresel boyutta çalışma ortamının durumunun, işle ilgili ihtiyaçların karşılanmasının ve işyeri yöneticilerinin davranışlarının iş doyumu üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir (Erdil vd., 2004).

1. Ücret

İş yapmaktan elde edilen mali kazanca ücret denmektedir. Ücret, çalışmanın karşılığında elde edilen bir karşılık olması sebebiyle bireylerin çalışma sebeplerinin başında gelmektedir. Ücret, sadece çalışanların maddi ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamamakta, aynı zamanda çalışanların psikolojik doyumlarını da etkilemektedir. Çalışanlar için ücret belirlerken adil olunmalıdır. Çalışanların sıklıkla şikayet ettiği şey ücretlerin miktarı değil, ücretlerin adil olup olmadığıdır. Çalışanlar, ücretlerinin yetenek ve çabalarıyla orantılı olmasını beklemektedirler. İşverenlerin çalışanlarına ücret ödemeleri sırasında, deneyim, emek ve eğitim düzeylerini dikkate almaları halinde çalışanlarından daha fazla verim alabilmektedirler (Yelboğa, 2009). Ücret belirleme yöntemleri de ücretten sağlanan memnuniyeti etkilemektedir. Standart ücrete ek olarak, ikramiye, fazla mesai ücreti, ek ücret ve performans ücreti gibi ödüller, ücret memnuniyetini ve çalışan verimliliğini artırabilir. Çalışanlar; çalışma ortamından, iş arkadaşlarından, amirlerinden ve işin kendisinden hoşlanmayabilirler. Ancak bir iş için aldığı ücret, kişiyi o işte tutabilir veya memnuniyetini artırabilmektedir. Ücret memnuniyeti, iş doyumunu en çok etkileyen dış etkenlerden biridir (Aydemir ve Erdoğan, 2013)

2. Yükselme Olanakları

Terfi fırsatları, bir kurumun çalışanlara sunduğu hiyerarşi yapısının ilerlemesidir. Çalışanların örgüt içinde ilerleme olanağına sahip olmaları hem kendileri hem iş yeri açısından önemlidir. Çalışanlar çalıştıkları alanlarda adil bir yükselme olanağı beklemektedirler. Bu nedenle örgütün adil ve standart bir terfi sistemine sahip olmalıdır (Günbayı, 2001). Bir organizasyonda terfi yapısı çalışanın bakış açısına göre değişmektedir. Bazı çalışanlar örgütte terfi etmekten mutluluk duyarken bazıları bunu düşünmemektedir. Daha fazla başarı arzusu ve kararlılık duygusu ile işinde başarılı olan çalışanlar, organizasyonda ilerlemek için fırsat olmasını istemektedirler. Tersine, örgütteki iş konumundan memnun olan ve değişimden yana olmayan çalışanlar, örgütte yükselme fırsatlarından yararlanamayacaklardır. Yapılan bir araştırmada, sınırlı kariyer ilerleme fırsatlarına sahip bireylerin daha düşük iş tatminine sahip olduğunu bulmuştur (Altinkurt ve Yılmaz, 2013).

3. Denetim

Örgüt içerisinde yapılan tüm faaliyetlerin önceden belirlenmiş olan amaç ve kurallara uygunluğunun araştırılması faaliyetlerine denetim denir. Örgütler, başarmak istedikleri şey için planlar oluştururlar. Denetim, örgütlerin süreç boyunca planlamanın önemini korumalarına yardımcı olmaktadır. Çünkü denetim, örgütün ve faaliyetlerinin belirli kriterler çerçevesinde amaç ve plana göre yürütülüp yürütülmediğinin kontrol edilmesinden kaynaklanmaktadır

(Sanal, 2002). Başaran ve Güçlü'ye (2018) göre bir organizasyondaki kontrol sistemleri kritik öneme sahiptir. Her organizasyon faaliyetlerini yürütürken birçok sorunla karşılaşmaktadır. Eksikliklerin giderilmesi için denetim mekanizmasına yapılan geri bildirimler yoluyla bu sorunlar giderilebilmektedir. Denetim, demokratik ve yapıcı bir dil kullanılmalıdır. Sorunlar ve eksiklikler örgüt tarafından tespit edilir ve aşağılayıcı bir şekilde ifade edilirse iş doyumunu düşük olmaktadır. Yanlış denetimler veya denetimi yapanların yetersizlikleri çalışanların iş doyumlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Denetimin yapıcı denetim değil eleştiri şeklinde olduğu örgütlerde çalışanlar, denetlenmekten korkmakta, bu şekildeki denetlenmekten hoşlanmamakta, kendi kendini düzenleyen veya yapıcı kontrol uygulayan kuruluşlarda çalışmayı tercih edebilmektedirler.

4. Sosyal Haklar

Çalışanların maddi gelirlerinin yanı sıra sosyal hakları da yaşamları için ihtiyaç duydukları birçok hakkın karşılanmasını sağlamaktadır. İnsanlar iş yeri seçerken sadece kendi ekonomik gelirlerini değil, sosyal hak ve güvenceleri de önemsemektedirler. Sosyal haklar; çalışma, sendika kurma, dinlenme, sosyal güvenlik ve sağlık haklarını kapsamaktadır (Uygun, 2003). Literatürde yan haklar olarak da bilinen sosyal haklar, çalışanların güvenlik ihtiyaçlarını gelecek kaygısı taşımadan karşılamaktadır. Ayrıca kurum çalışanlarına sağlık hakları, emeklilik hakları, çalışma kolaylığı, işe gidiş gelişleri kolaylaştırıcı hizmet ve araçlar, drama, spor, sanat ve diğer sosyal faaliyetler ile hediye gibi sosyal haklar da sağlamaktadır. Bazı kuruluşlar bu hakları sadece işçilere vermemekte, aynı zamanda çalışan yakınlarına da bazı sosyal haklar tanımaktadır. Araştırmalar, çalışanlara sağlanan sosyal hakların ve ücretlerin, çalışanların genel olarak iş doyum düzeylerini yükseltici bir etkisinin bulunduğunu belirlemiştir (Yücesan, 2019).

5. Ödüllendirme

Performans ödüllendirme, başarılı çalışanları aynı meslek grubundaki çalışanların performans farklılıklarına göre ödüllendiren bir sistemdir. Çalışanlarına tasasız bir çalışma ortamı ve mutlu bir yaşam sağlamaya çalışan kuruluşlar, çalışanlarına iş ücretlerinin yanı sıra sosyal haklar ve performansa dayalı ödüller vermek zorundadır. Örgüt yöneticileri, çalışanlara adil bir şekilde teşvikler sağlamalıdır (Sevimli ve İşcan, 2005). Adil ödüllendirme sistemine sahip örgütlerde çalışanların iş tatmini daha yüksektir. Ödül ve ceza sistemi belirli kural ve normlara dayalı olmalıdır. Çalışanlar ödülü nasıl alacaklarını anlamalı, bu sebeple ödülü kimin ve neden aldığını açıkça belirtmelidir. Bu kurallar ve yorumlar kusurlu ise örgütsel adalet sarsılabilmekte ve iş tatmini olumsuz etkilenebilmektedir. Yüksek performansı hak edenlerin ödüllendirilmemesi, düşük performans gösterenlerin ise hak etmeyenlerin ödüllendirilmesi örgütsel adaletsizliğin bir kanıtı olsa da çalışan motivasyonunu ve iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Yıldırım, 2007).

6. İşin Yapılma Şekli

Çalışma tarzının bir alt boyutu, kural ve prosedürlerden memnuniyettir (Yelboğa, 2012). Bir kuruluşta yapılacak işlerin belirli kurallara ve yönergelere uyması gerekir. Bu kural ve

yönergeler bazı çalışanlar için işi kolaylaştırırken bazı çalışanlar için de zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, kural ve prosedürleri formüle ederken, çalışanları ve işin doğasını dikkate almak gerekmektedir. Bir kuruluştaki yöneticiler, kurallar ve yönergeler konusunda farklı görüşlere sahip olabilirler. Bazı yöneticiler çalışanlarına birçok kural ve prosedür uygularken, bazıları da çalışanlarına işlerini yapma özgürlüğü vermektedir (DeConinck, 2011). Yöneticilerin çalışanları sorumlu tuttukları kural ve prosedürlerin sayısı ve zorluğu da iş doyumunu etkileyebilir. Kurallar ve yönergeler ayrıca denetimi kolaylaştırır. Kurularda işlerin nasıl yapılacağına dair kurallar ve yönergeler var mı; yöneticiler ve amirler çalışanları bu kural ve yönergelere göre değerlendirebilir. Kontrol belirli standartlara göre yapıldığından adil bir yargılama yapılır. Böylesi bir uygulama çalışanların iş doyum düzeylerinin yükselmesini sağlamaktadır. Örgütlerde kural ve yönergelerin adil yapılmaması, her zaman ve her koşulda geçerli olmaması, belirli grup veya kişilerin kural ve yönergelerden sorumlu olmaması örgütsel adaleti bozduğu gibi çalışanların iş doyumunu da düşürmektedir (Aydın, 2014).

7. Çalışma Arkadaşları

İnsanlar günlük hayatlarının büyük bir bölümünü birlikte çalıştıkları çalışma arkadaşlarıyla sosyal ilişkiler kurmak zorunda oldukları işyerlerinde geçirmektedirler. Sosyal yaşam ve işyeri ilişkileri çalışanların iş doyumunun belirleyicileri arasında yer almaktadır. İş arkadaşlıklarının çalışanın iş doyum düzeyine olan etkileri pozitif yönde olabileceği gibi negatif yönde de olabilmektedir. İş doyumunu, koordineli çalışmayan, çalışma arkadaşları arasında fikir ve uyum sorunu yaşayan çalışanlardan olumsuz etkilenmektedir. Çalışanlar aynı bakış açısını ve aynı amacı paylaşan iş arkadaşlarıyla çalışmak istemektedirler (Bora, 2016). İş yerindeki tüm meslektaşlarıyla başarılı ilişkiler geliştiren çalışanlar, birbirlerine bağlıdır ve işbirliğine daha açık olmaktadır. Araştırmalar, çalışanlar ile yöneticileri ve meslektaşları arasındaki destekleyici ve başarılı ilişkilerin iş tatminini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Erdil vd, 2004).

8. İşin Yapısı

İşin mevcut yapısı çalışanların işlerinden memnun olmalarını ve dolayısıyla iş doyum düzeyini etkileyen faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Yelboğa (2012) iş yapısının alt boyutunu “yaptıkları iş, çalışanlar için anlamlıdır” şeklinde yorumlamaktadır. Çalışanlar, yaptıkları işin; kendileri, aileleri, şirketleri veya insanlık için önemli olmasını istemektedirler. Başarılı, işlerinden memnun olan çalışanlar, mevcut işlerinin yoluna devam etmeyi seçmektedirler. Çalışanların işlerini nasıl algıladıkları da iş doyumunun bir göstergesidir. İşin yapısının mevcut hali çalışanın algısına bağlı olmaktadır. Çalışanın bu yöndeki algısına göre çalışan işini anlamlı bir şekilde görüyorsa tatmin olmaktadır. İşyerinin fiziki altyapısı, işin niteliği ve zorluğu, yönetim biçimi, iş gücünün yetkinlikleri gibi değişkenler işin yapısını etkiler. Bir çalışanın hayata bakış açısıyla uyumlu olan işler, çalışanın iş tatminini de arttırmaktadır. Aynı şekilde işin ilginç olması, ahlaki değeri olması, çevrede önemli görülmesi ve toplumdaki yeri de iş yapısını ve iş doyumunu artıran faktörler arasındadır (Günbayı, 2001).

9. İletişim

Her örgüt, içinde çalışan insanların yaptıkları işlerle varlığını sürdürmektedir. Birlikte çalışan insanların iletişim kurmadan hemfikir olmaları ve işlerini yapmaları mümkün değildir. Bir örgütteki tüm personel ile onların astları, üstleri ve çalışma arkadaşları arasındaki iletişim, örgütsel iletişimi oluşturmaktadır. Bir örgütte iletişim, çalışan motivasyonunu, başarısını ve iş doyum seviyesini etkileyen önemli bir unsurdur. Örgüt içi iletişim, samimi ve yapıcı bir dilin yanı sıra sözlü ve yazılı olmayan yollarla da kurulabilir. Kurallar, yönergeler ve normlar örgütlerde iç iletişimin bir parçasıdır (Sevimli ve İşcan, 2005). Örgüt içi iletişim, uyumsuzlukları ortadan kaldırmakta ve aynı iş üzerinde çalışan çalışanlar arasındaki işbirliğini arttırmaktadır. Organizasyonda iyi bir dikey iletişim ile çalışanlar kendilerinden ne beklediğinin farkına varmaktadırlar. Yöneticiler de çalışanların tam olarak ne yapmasını istediklerini iletebilirler. Sonuç olarak, daha verimli ve başarılı bir şekilde çalışabilirler (Çınar ve Özyılmaz, 2019).

İş Doyum Düzeyinde Etkili Olan Faktörler

Bu faktörler arasında; yaş, cinsiyet, sınıf, kıdem, eğitim durumu, medeni durum gibi iş doyumunu etkileyen kişisel değişkenleri sıralayabiliriz. Çimen ve Şahin (2000), yaptıkları araştırmada, 20'li yaşlarında çalışmaya yeni başlayan kişilerin işinden beklenti düzeyinin üst düzeyde olması sebebiyle iş doyum düzeyinin düşük olduğunu, 30'lu yaşlarda ise çalışmaya ve çalışmaya alışkın oldukları için iş doyumlarının yükselmeye başladığını belirlemişlerdir.

Yapılan bir araştırmada, cinsiyet faktörlerinin kadınların iş doyumunu için önemli olduğunu göstermektedir. Kadınların çalışma hayatının ikinci işleri olarak görüldüğü, ana işlerinin ev işi olduğu, kadınlara erkeklerden daha az ücret ödendiği, kadınların çalışma hayatından beklentileri daha düşük ve iş doyumları daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Başaran, 2017).

Kıdem, bir kişinin ne kadar süredir çalıştığını ortaya koyan en önemli faktördür. Uzun yıllardır işyerinde olan çalışanların işlerinden daha fazla doyum almaları beklenmektedir. İş doyumunu etkileyen bir diğer kişisel faktör ise kişinin eğitim düzeyidir. Çalışanın iş doyum düzeyinde eğitim durumunun da etkisi bulunmaktadır. Bu ilişki pozitif veya negatif olabilmektedir. Aynı işi yapan ve farklı eğitim düzeyine sahip çalışanların iş doyumları farklıdır (Başaran, 2017). Bireyin eğitim düzeyi yüksek ve yaptığı işin kalitesi düşük ise iş doyumunu düşmektedir. Diğer bir durumda ise; eğitim seviyesindeki bir artış, işten zevk almada bir artışa yol açmaktadır. Bir kişinin medeni durumu da iş doyumunu etkilemektedir. Yapılan bir araştırmada bekarların evlilere göre işlerinden daha az memnun oldukları, bunun nedeninin ise evli kişilerin bakmakla yükümlü oldukları kişilerin daha fazla sorumluluğunun olduğu belirlenmiştir (Baysal ve Tekarslan, 1987).

Öğretmenler İçin İş Doyum Düzeyinin Önemi

Sadece çalışan birey için değil, aynı zamanda çalıştığı kurum için de önemli olan iş doyumunu, bireyin işinden beklentilerini karşılama düzeyi ile ilgilidir. Bir kişinin iş doyumunu yükselse iş verimi artar, kişinin iş doyumunu düşükse iş verimi düşer, çünkü bu kişinin işe karşı tutumu kayıtsızdır, çalışmaya devam etmesi ve görevlerini tamamlaması zordur. Bu nedenle iş doyumunu sadece bireysel işler için değil, örgütler içinde de önemlidir. Tüm mesleklerde olduğu gibi kişisel iş tatmini özellikle öğretmenler için de önemlidir (Yüksel, 2009).

Öğretmenlerin iş doyumunu arttıkça verimlilikleri de artmaktadır. Bir öğretmen mesleğini sevmediğinde strese girmekte ve bu stres nedeniyle işini yeterince yürütememektedir. İş doyumunu yaşamını doğrudan etkilemektedir. Kişi işinden memnun değilse, memnuniyetsizlik kaçınılmazdır ve bu nedenle kişi işinden kaçıp başka bir iş bulmaya çalışacaktır. Bu tür düşünceye sahip insanlar kaçınılmaz olarak sağlık sorunları geliştireceklerdir. Aktif ve sağlıklı bir yaşam sürdürürken işten daha fazla zevk alması, kişinin işi sahiplenmesi, iş verimliliğinin artması ve işten ayrılma düşüncesinin olmaması anlamına gelmektedir. Bireyin bir kurumdan duyduğu iş tatmini ve tatminsizliği o kuruma eleman bulmada hem olumlu hem de olumsuz etkilere sahiptir (Akbaş, 2006).

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini incelemek için yapılmış olan bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan tarama modeli tercih edilmiştir. Tarama modeli, öğrenmeyi başarmak ve bireyin arzulan davranışını geliştirmek için uygulanan, geçmişte veya şu anda mevcut bir durumu tanımlama sürecinin tamamıdır (Karasar, 2011).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2022-23 eğitim öğretim yılında Malatya ilinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerdir. Araştırmanın örneklemini ise (Tablo 1) evren içerisinden belirli bir metot kullanılmadan belirlenen 400 öğretmendir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri

	n(%)	
Yaş	25 ve altı	112 (28,00)
	26-40	198 (49,50)
	41 ve üzeri	90 (22,50)
Cinsiyet	Kadın	221 (55,25)
	Erkek	179 (44,75)
Medeni Durum	Evli	182 (45,50)
	Bekar	218 (54,50)
	Kendi evimizde	12 (3,00)

Depremden Sonraki Günleri Nerede Geçirdiniz	Yurtta	185 (45,25)
	Çadır/Konteynerde	35 (8,75)
	Yakınların evinde	168 (42,00)
Evinizin Hasar durumu	Hasarsız	41 (10,25)
	Orta Hasarlı	104 (26,00)
	Ağır Hasarlı	182 (45,50)
	İlk anda yıkıldı	73 (18,25)
Çocuğunuz var mı?	Evet	182 (41,75)
	Hayır	218 (54,50)
Toplam Çalışma Yılı	10 yıl ve daha az	161 (40,25)
	11-20	122 (30,50)
	21 yıl ve daha fazla	116 (29,00)
Başka bir ile tayin olmak istiyor musunuz?	Evet	98 (24,50)
	Hayır	192 (48,00)
	Kararsızım	110 (27,50)
Toplam		400 (10,00)

Tabloya bakıldığında araştırmaya katılan 400 öğretmenden 198'i 26-40 yaşları arasındayken, 221'i kadındır. 218'i evli olan öğretmenlerden 185'i, 6 Şubat depreminden sonraki günlerini KYK yurdunda geçirmiştir. Öğretmenlerden 182'sinin evi ağır hasarlı e oturulamayacak durumdadır. 182 öğretmenin çocuğu vardır. 161 öğretmenin 10 yıl ve daha az çalışma süresi bulunmaktadır. Öğretmenlerden 192'si deprem sonrasındaki zor çalışma ve yaşam şartlarını göz önüne alarak başka bir ile tayin gitmek istemediklerini belirtmişleridir.

Veri Toplama Aracı

Minnesota İş Doyumu Ölçeği araştırmanın veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Minnesota İş Doyumu Ölçeği, çalışanların iş doyumunu ölçmek için kullanılan en önemli ölçektir. Minnesota İş Doyumu Ölçeği dünya çapında iş doyumunu ile ilgili birçok çalışmada kullanılmıştır. Weiss ve arkadaşları tarafından 1967 yılında geliştirilen Minnesota İş Doyumu Ölçeği 20 maddeden oluşmakta ve iki alt boyutta incelenmektedir. Bunlar; İçsel Doyum (İD) ve Dışsal Doyum (DD) dur. Araştırmada maddelerin iç tutarlılık katsayısı olarak Cronbach alfa değeri, 0,89 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 24.0 istatistiksel analiz programı kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizine geçilmeden önce, veri setine normallik analizi yapılmış, yapılan analizde veri setinin normal dağıldığı belirlenmiş ve bu sebeple öğretmenlerin demografik özellikleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyini tespit etmek amacıyla t Testi ve ANOVA Testi uygulanmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi olarak $p < 0,05$ alınmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelendiği araştırmadan elde edilen veriler, öğretmenlerin demografik özellikleri ile karşılaştırılmış ve değişkenler arasındaki anlamlılık durumu aşağıdaki tablolarda ele alınarak yorumlanmıştır.

Tablo 2. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Analizi

		İD Puanı	DD Puanı	Ölçek Toplamı
		Ort±SS		
Yaş	25 ve altı	27,4±7,3	31,1±6,8	58,5±11,5
	26-40	33,2±7,6	35,6±7,1	68,8±13,1
	41 ve üzeri	48,1±10,3	42,2±7,4	84,0±13,9
	p	0,031	0,017	0,001

Tabloya göre öğretmenlerin yaşları ile İD, DD ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcuttur ($p<0,05$). 41 ve üzeri yaşlarda olanların İD, DD ve genel puan ortalamaları diğer öğretmenlerden daha yüksektir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Düzeylerinin Analizi

		İ. D. Puanı	D. D. Puanı	Ölçek Toplamı
		Ort±SS		
Cinsiyet	Kadın	39,6±9,1	33,9±8,8	73,5±11,5
	Erkek	33,5±8,8	30,1±6,9	63,6±10,9
	p	0,004	0,022	0,044

Tabloya göre öğretmenlerin cinsiyetleri ile İD, DD ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcuttur ($p<0,05$). Kadın öğretmenlerin İD, DD ve genel puan ortalamaları erkek öğretmenlerden daha yüksektir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Analizi

		İ. D. Puanı	D. D. Puanı	Ölçek Toplamı
		Ort±SS		
Medeni Durum	Evli	21,6±6,2	30,0±6,6	51,6±8,64
	Bekar	32,6±8,3	31,1±7,1	63,7±7,3
	p	0,013	0,010	0,009

Tabloya göre öğretmenlerin medeni durumları ile İD, DD ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcuttur ($p<0,05$). Evli öğretmenlerin İD, DD ve genel puan ortalamaları bekar öğretmenlerden daha yüksektir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Deprem Sonrasında Yaşamlarını Geçirdikleri Yere Göre İş Doyum Düzeylerinin Analizi

		İ. D. Puanı	D. D. Puanı	Ölçek Toplamı
		Ort±SS		
Depremden Sonraki Günleri Nerede Geçirdiniz	Kendi evimizde	41,1±7,5	36,6±5,6	77,7±11,5
	Yurtta	25,6±6,5	28,±7,1	53,6±13,6
	Çadır/Konteynerde	11,3±11,2	21,5±6,6	32,8±14,3
	Yakınların evinde	36,5±7,4	31,4±7,2	67,9±13,1
p		0,001	0,030	0,022

Tabloya göre öğretmenlerin deprem sonrasında yaşamlarını geçirdikleri yer ile İD, DD ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcuttur ($p<0,05$). Deprem sonrasındaki günlerini kendi evinde geçiren öğretmenlerin İD, DD ve genel puan ortalamaları diğer öğretmenlerden daha yüksektir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Evlerinin Hasar Durumuna Göre İş Doyum Düzeylerinin Analizi

		İ. D. Puanı	D. D. Puanı	Ölçek Toplamı
		Ort±SS		
Evin Hasar Durumu	Hasarsız	41,5±5,6	38,4±5,9	79,9±7,1
	Orta Hasarlı	39,5±6,4	34,5±5,4	74,0±7,5
	Ağır Hasarlı	36,3±5,7	29,4±7,1	65,7±6,3
	İlk anda yıkıldı	21,6±5,9	22,3±6,3	43,9±6,8
	p	0,003	0,021	0,033

Tabloya göre öğretmenlerin deprem sonrasında yaşamlarını geçirdikleri yer ile İD, DD ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcuttur ($p<0,05$). Evleri hasarsız olan öğretmenlerin İD, DD ve genel puan ortalamaları diğer öğretmenlerden daha yüksektir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Çocuğu Olma Durumuna Göre İş Doyum Düzeylerinin Analizi

		İ. D. Puanı	D. D. Puanı	Ölçek Toplamı
		Ort±SS		
Çocuğunuz var mı?	Evet	38,6±8,2	41,1±5,5	79,7±11,5
	Hayır	31,3±7,1	37,9±6,8	69,2±10,6

p	0,051	0,001	0,007
---	-------	-------	-------

Tabloya göre öğretmenlerin çocuğu olma durumu ile İD puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık mevcut değilken ($p>0,05$), DD ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcuttur ($p<0,05$). Çocuğu olan öğretmenlerin İD, DD ve genel puan ortalamaları diğer öğretmenlerden daha yüksektir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Toplam Çalışma yılına Göre İş Doyum Düzeylerinin Analizi

		İ. D. Puanı	D. D. Puanı	Ölçek Toplamı
		Ort±SS		
Çalışma Yılı	10 yıl ve daha az	27,5±8,6	31,5±5,5	59,0±5,6
	11-20	31,2±6,9	33,2±4,3	64,5±8,2
	21 yıl ve daha fazla	34,8±7,2	34,3±5,9	69,1±7,1
	p	0,052	0,001	0,011

Tabloya göre öğretmenlerin toplam çalışma yılı ile İD puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık mevcut değilken ($p>0,05$), DD ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcuttur ($p<0,05$). Çalışma yılı 21 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerin İD, DD ve genel puan ortalamaları diğer öğretmenlerden daha yüksektir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Başka Bir Yere Tayin İsteme Düşüncesine Göre İş Doyum Düzeylerinin Analizi

		İ. D. Puanı	D. D. Puanı	Ölçek Toplamı
		Ort±SS		
Yaş	Evet	21,2±10,6	24,3±8,8	45,5±9,2
	Hayır	36,9±9,2	40,1±7,9	77,0±8,5
	Kararsızım	27,6±9,9	36,0±6,8	63,6±7,6
	p	0,001	0,003	0,011

Tabloya göre öğretmenlerin başka bir yere tayin olma düşünceleri ile İD, DD ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcuttur ($p<0,05$). Başka bir yere tayin olmak istemeyen öğretmenlerin İD, DD ve genel puan ortalamaları diğer öğretmenlerden daha yüksektir.

Tartışma Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşma durumunun incelendiği çalışmanın bu bölümünde araştırmada elde edilen veriler ilgili literatür ile karşılaştırılarak tartışılmıştır.

Öğretmenlerin yaşları ile İD, DD ve ölçek toplam puanları arasında anlamlı farklılığın mevcut olduğu belirlenmiştir. Kumaş ve Deniz (2010) araştırmasında öğretmenlerin yaşları ile iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunduğunu belirlemiştir. Ağırdaş (2014) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin yaşları ile iş doyum düzeyleri arasında

istatistiksel olarak anlamlılığın mevcut olmadığını belirlemiştir. Polat (2018) de araştırmasında öğretmenlerin yaşları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlılığın mevcut olmadığını tespit etmiştir. Araştırmada 41 ve üzeri yaşlarda olanların İD, DD ve genel puan ortalamaları diğer öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yaşın yükselmesi ile kazanılan tecrübe öğretmenlerin işlerine de yansiyarak işlerinden daha çok memnun olmalarını sağlayabilmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile İD, DD ve ölçek toplam puanları arasında anlamlı farklılığın mevcut olduğu bulunmuştur. Kumaş ve Deniz (2010) araştırmasında öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunduğunu belirlemiştir. Hasan (2022) ise yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık mevcut olmadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Polat (2018) de yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılığın mevcut olmadığını belirlemiştir. Çalışmamızda kadın öğretmenlerin İD, DD ve genel puan ortalamaları erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadınlar toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı yaptıkları işi daha çok içselleştirebilmekte ve bu sebeple de iş doyum düzeyleri daha yüksek olabilmektedir.

Öğretmenlerin medeni durumları ile İD, DD ve ölçek toplam puanları arasında anlamlı farklılığın mevcut olduğu belirlenmiştir. Filiz (2014) yaptığı araştırmada öğretmenlerin iş doyumları medeni durumları arasında anlamlı bir fark bulunmamakta olduğunu belirlemiştir. Araştırmada evli öğretmenlerin İD, DD ve genel puan ortalamaları bekar öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evli olan öğretmenler aile ilişkilerinin verdiği güven iklimi sebebiyle iş doyum seviyeleri yükselmektedir.

Öğretmenlerin deprem sonrasında yaşamlarını geçirdikleri yer ile İD, DD ve ölçek toplam puanları arasında anlamlı farklılığın mevcut olduğu belirlenmiştir. Araştırmada deprem sonrasındaki günlerini kendi evinde geçiren öğretmenlerin İD, DD ve genel puan ortalamaları diğer öğretmenlerden daha yüksek olarak bulunmuştur. Deprem felaketini yaşayan öğretmenlerde diğer bireylerde olduğu gibi psikolojik olarak sorunlar yaşanabilirken, o zor günleri evinde geçiren öğretmenler kendilerini daha rahat hissetmelerinden dolayı iş doyum seviyeleri diğer öğretmenlere göre daha yüksek olabilmektedir.

Öğretmenlerin çocuğu olma durumu ile İD puanı arasında anlamlı bir farklılığın mevcut olmadığı, DD ve ölçek toplam puanları arasında anlamlı farklılığın mevcut olduğu belirlenmiştir. Araştırmada çocuğu olan öğretmenlerin İD, DD ve genel puan ortalamaları diğer öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çocuğun olması ayrı bir sorumluluk gerektirirken, aynı zamanda bireylerin işlerine daha sıcak bakmalarına sebep olabilmektedir.

Öğretmenlerin toplam çalışma yılı ile İD puanı arasında anlamlı bir farklılığın mevcut olmadığı, DD ve ölçek toplam puanları arasında anlamlı farklılığın mevcut olduğu tespit edilmiştir. Polat (2018) araştırmasında öğretmenlerin çalışma yılları ile iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın mevcut olduğunu tespit etmiştir. Hasan (2022) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin çalışma yılları ile iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığını belirlemiştir. Ağırdaş (2014) araştırmasında öğretmenlerin çalışma yılı ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlılığın

mevcut olmadığını belirlemiştir. Araştırmada çalışma yılı 21 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerin İD, DD ve genel puan ortalamaları diğer öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma yılının artması öğretmenlerin tecrübe kazanmalarına ve çalışmakta oldukları okula alışmalarını sağlamakta ve bu da öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yükseltmektedir.

Öğretmenlerin başka bir yere tayin olma düşünceleri ile İD, DD ve ölçek toplam puanları arasında anlamlı farklılığın bulunduğu belirlenmiştir. Araştırmada başka bir yere tayin olmak istemeyen öğretmenlerin İD, DD ve genel puan ortalamaları diğer öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Başka bir yere tayin olmama isteği, öğretmenlerin işlerinden memnuniyetlerini göstermektedir. Bir anda büyük bir yıkım olmasına rağmen bu durumun geçici olduğunu düşünen öğretmenler iş doyumunu yaşamalarından dolayı buldukları okulda çalışmayı sürdürmek istemektedirler.

Araştırmanın sonucunda yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuğu olma durumu değişkenlerinin öğretmenlerin iş doyum düzeyini pozitif yönde etkileyen faktörler olduğu belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca depremde oturduğu evinin zarar görmemesi ve deprem sonrasındaki zamanı burada geçiren öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu ve bu sebeple öğretmenlerin başka bir yere tayin olmak istemedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Özellikle deprem sebebiyle oluşan olumsuz koşulların hızlı bir şekilde giderilmesi ve hasar gören okulların yeniden eğitim öğretime açılması ile öğretmenlerin işlerine daha sağlıklı bir şekilde devam etmesi ve bu şekilde de iş doyum düzeylerinin yükselmesi sağlanabilecektir.

Kaynakça

- Ağırdaş, Y. (2014). *Resmi liselerde dağıtımcı liderlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine dayalı olarak incelenmesi (Çorum örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akbaş, G. (2006). *İstanbul ili Bahçelievler ilçesindeki mesleki ve teknik eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akyıldız, H. (1996). The evaluations of teacher candidates about effective teacher features on the ideal – practical level, teacher training for the twenty – first century. *İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi*, 39-50.
- Alamdar, H. K. Muhammed, M. N. Muhammed, A. Wasim, H. (2012). İş memnuniyetinin çalışan performansı üzerindeki etkisi: Pakistan'daki özerk tıp kurumları üzerine ampirik bir çalışma. *Afrika İşletme Yönetimi Dergisi*, 6(7), 2697-2705.
- Altınkurt, Y. Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal Of Education*, 4(2), 57-71.
- Aydemir, P. Erdoğan, E. (2013). İş görenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısı. *Kamu-İş Dergisi*, 13(2), 127-153.

- Aydın, M. (2014). *Çağdaş eğitim denetimi*. 7. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research ve Practice*, 3(4), 77-86.
- Balcı, A. (2019). İş doyumunu ve eğitim yönetimine uygulanması. *Ankara University Journal Of Faculty Of Educational Sciences (JFES)*, 16(1) , 575-586.
- Başaran, M. (2017) *Okul yöneticilerin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Başaran, M. Güçlü, N. (2018). Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(3), 949-963.
- Baysal, C. Tekarslan, E. (1998). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Dönence.
- Bora, M. G. (2016). *Bir üniversite hastanesi idari kadro çalışanlarında iş doyumunu*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çelikkalp, Ü. Temel, M. Bilgiç, Ş. (2019). Akademisyenlerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 59-66.
- Çınar, Ö. Özyılmaz, F. Z. (2019). İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki: Bayburt üniversitesinde bir uygulama. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (17), s.533-556.
- Çimen, M. Şahin, G. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 53-67.
- Çoban, O. (2019). *Okul müdürlerinin hizmetkar liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiler*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- DeConinck, J. B. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *Journal of Business Research*, 64(6), 617-624.
- Erdil, O. Keskin, H. İmamoğlu, S. Z. Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(2), 93-112.

- Hasan, M. (2022). *Öğretmen algılarına göre okulların yönetim düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Karaaytaç, R. (2021). *Pandemi döneminde aile hekimliği uzmanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi*. Uzmanlık Tezi. Sakarya Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Sakarya.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 100-119.
- Kılıç, E. (2008). *İş tatmini ve iş rotasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesine dair otomotiv sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kılıç, M. Kaya, A. Yıldırım, A. Genç, G. (2004). Eğitimci gözüyle öğretmen ve öğrenci, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş doyumu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: turist rehberleri üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kumaş, V. Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi an investigation about job satisfaction of teachers. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(32), 123-139.
- Mubarok, T. M. S. Lindayani, L. Farizah, S. N. (2022). The relationship between job satisfaction and employee performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 657, 459-464.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, E. B. Eysel, C. Ş. (2021). Esnek çalışmanın iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: telekomünikasyon sektöründe çalışanlar üzerinde bir araştırma. *International Journal of Management And Administration*, 5(9), 17-32.
- Polat, D. D. (2018). *Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Sanal, R. (2002). *Türkiye'de yönetsel denetim ve devlet denetleme kurulu*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.

- Sevimli, F. İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Uygun, O. (2003). Küreselleşme ve değişen egemenlik anlayışının sosyal haklara etkisi. *Anayasa Yargısı*, 19(1), 11-45.
- Ünal, D. P. (2017). Öğretmen adaylarının mesleğe yönelik tutumlarını etkileyen örtük bir öge olarak öğretim üyesi davranışları. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3), 430-440.
- Weiss, D. J. Dawis, R. V. England, G. W. Lofquist, L.H. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, XXII, University of Minnesota
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumu ilişkisi: ampirik bir çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 171-182.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(01), 253-278.
- Yücesan, E. (2019). *İşveren ve çalışanlar için maaş dışı yan hakların önemi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yüksel, Ö. (2009). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.