

Öğretmenlerde İŞ Doyumu Düzeyinin İncelenmesi

Cemal AŐKIN¹

Talip ASLAN²

Emel ÇELİK³

Nurcan ŐERBET⁴

Öz

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini incelemek için nicel araştırma yöntemlerinden biri olan tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Minnesota İŞ Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde SPSS 24.0 istatistiksel analiz programı kullanılmıştır. 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 depremden oturduğu evinin zarar görmemesi ve deprem sonrasındaki zamanı burada 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

Survey model, one of the quantitative research methods, was used to examine teachers' job satisfaction levels. The Minnesota Job Satisfaction Scale was used as a data collection tool in the study. SPSS 24.0 statistical analysis program was used in the analysis of the research data. In the study, $p < 0.05$ was taken as the level of significance. As a result of the research, it was determined that the variables of age, gender, marital status, and having a child were factors

¹ Tevfik İleri İmam Hatip Ortaokulu, YeŐilyurt/Malatya, arturyus44@gmail.com.

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

³ Yavuz Selim ortaokulu, Dulkadiroğlu/KahramanmaraŐ, ebashancelik@gmail.com. Orcid: 0000-0003-1699-78-21

⁴ Tevfik İleri İmam Hatip Ortaokulu, YeŐilyurt/Malatya, okty.srbt@hotmail.com.

that positively affected the job satisfaction level of teachers. In the study, it was also concluded that the house they lived in was not damaged in the earthquake and the teachers who spent the time after the earthquake had a high job satisfaction level and therefore they did not want to be assigned to another job.

Keywords: Teacher, Job Satisfaction, Earthquake

Giriş

Öğretmenler, eğitim ve öğretimde öğrencilere kazandırılmaya ve kazandırılmaya yönelik bilgi ve davranışların aktarılmasından ve her yönüyle verilen eğitim ve öğretim görevlerinin yerine getirilmesinden sorumlu, eğitimci ve öğretici konumundadırlar. Öğretmenler, eğitim ve öğretimin amaçlarına ulaşabilmesi için yeni davranışlar kazanılsın ya da kazanılmasın, çeşitli değerlendirme ve gözlemlerle öğrencilerin tutum ve davranışlarının birçok yönden değişmesini sağlayan eğitimcilerdir. Pek çok açıdan öğretmen, öğrenciler üzerindeki etkisiyle onların bilgilerini, davranışlarını, becerilerini, tutumlarını ve kişiliklerini değiştiren kişidir ve onlara aktif olarak talimat vermek ve öğrencilerinin öğrenmesi için çalışmak mesleğinin olmazsa olmazıdır. (Kılıç vd., 2004). Eğitim ve öğretimin en önemli unsurlarından biri olan öğretmen, toplumun ve milletin geleceğine hazırlanmak ve topluma fayda sağlamak bilincine 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, en iyiyi kullanan kişi veya kişiler olarak kendini gösterir. İyi bilgi, iyi sınıf yönetimi, beceriler, performans ve ekipman yaratır ve uygula. (Akyıldız, 1996).

Öğretmenler, sosyal ilerleme ve gelişimin ön saflarındaki liderlerdir. Öğretmen, ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikleri geliştiren, öğreten, kaynak bulan, zorlukları tanıyan, iyi ilişkiler kuran, zorlukların üstesinden gelen, ilişkileri geliştiren kişi olarak tanımlanmaktadır. Bu kadar önemli olan öğretmenlerin nitelikli bir şekilde görev yapabilmeleri için birçok önleyici tedbir alınmalı ve öğretmenlerin çalışma koşulları iyileştirilmelidir (Özdayı, 1990). İşinden çok keyif alan öğretmenler de üretkenliklerini artırırken, tatminsizlik üretkenliklerini azaltır (Kılıç, 2003).

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 tatmini kavramı ilk olarak 1920'lerde önerildi. 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 olacak ve iş doyumuna ulaşacaktır (Çelikkalp vd., 2019). Öztürk ve Eysel'e (2021) göre iş doyumunun birçok araştırmacının araştırma konusu haline gelmesinin nedeni; çalışanların iş doyumundan aldıkları hazzın yaşam doyumunu da etkilemesi ve insanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını doğrudan etkilemesidir. İş doyumunu olarak da bilinen 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. Aslında çalışanların çalışma hayatından memnun olup olmamalarını anlatan bir kavramdır. Dolayısıyla insan çalışma ortamından zevk alıyorsa iş tatmini demektir. Çalışma hayatından zevk almıyorsa iş tatmini olmayacaktır (Keser, 2006).

Bilimsel araştırmalarda, iş ve gündelik hayatta sıklıkla karşılaştığımız iş doyumunun, birçok tanımı bulunmaktadır. Bazı yazarların iş doyumunu kavramına ilişkin farklı bakış açılarının olmasının (Aziri, 2011) yanı sıra örgütsel çalışmalarda yaygın olarak çalışılan iş doyumunu kavramı, çalışanın işini deneyimlemesi ve de işi değerlendirmesi neticesinde duygusal açıdan kendini pozitif hissetmesi durumull şeklinde ifade etmektedir. 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). Mubarak ve arkadaşlarına göre (2022) iş Doyumu, 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.

Araştırmalar, demografinin iş tatmini üzerinde en büyük etkiye sahip olduğunu gösteriyor; cinsiyet, yaş, eğitim, işteki yıl, medeni durum, statü ve iş deneyimi. İş tatmini üzerinde en fazla etkiye sahip olan diğer faktörler ise kişinin psikososyal yapısı, mükemmeliyetçilik, başarı, takdir ve çalışanın kişilik yapısıdır (Koroğlu, 2011). Öte yandan, iş tatmini, maaş, ilerleme fırsatları, denetim, işin kendisi ve meslektaşlar arasındaki ilişkiler belirleyici faktörlerdir (Alamdar vd., 2012).

İş Doyumunun Alt 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 isterler. Bu değer katma arzusu, kişinin iş doyumunu, kararlılığını ve üretkenliğini etkiler. Çalışanlar örgüte değer kattıkça iş doyumunu artar. Bu değer katma isteği kişiden kişiye değişir (Balcı, 2019). İş doyumunun bağlamsal boyutunda; çalışanların iş nedeniyle aldıkları ücretler, 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 doyumunu üzerinde etkili olduğu öne sürülmüştür (Erdil vd., 2004).

1. Ücret

İş yapmaktan elde edilen mali kazanca ücret denir. Maaş, çalışma hayatının en önemli unsurlarından biri ve bireylerin çalışma sebeplerinin başında gelmektedir. İş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biri ücrettir. Ücretler sadece çalışanların maddi ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamaz, aynı zamanda çalışanların psikolojik doyumlarını da etkiler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013). Çalışanlar için ücret belirlerken adil olun. Çalışanların sıklıkla şikayet ettiği şey ücretlerin miktarı değil, ücretlerin adil olup olmadığıdır. Çalışanlar, ücretlerinin yetenek ve çabalarıyla orantılı olmasını bekler. İşverenler çalışanlarına ücret öderler, deneyim, emek ve eğitim düzeylerini dikkate alırlarsa çalışanlarından daha fazla verim alırlar (Yelboğa, 2009). Maaş yöntemleri de maaş memnuniyetini etkiler. Standart ücret sistemine 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 artırabilir. Ücret doyumunu, iş doyumunu en çok etkileyen dış etkenlerden biridir (Aydemir ve Erdoğan, 2013)

2. Yükselme Olanakları

Terfi fırsatları, bir kuruluşun çalışanlara sunduğu hiyerarşi yapısının ilerlemesini tanımlar. Çalışanların örgüt içinde ilerleme olanağına sahip olmaları çok önemlidir. Çalışanlar çalıştıkları alanlarda adil bir yükselme ve başarı beklerler. Bu nedenle örgütün adil ve standart bir terfi sistemine sahip olmasını beklerler (Günbayı, 2001). Bir organizasyonda terfi yapısı çalışanın bakış açısına göre değişmektedir. Bazı çalışanlar örgütte terfi etmekten mutluluk duyarken bazıları bunu düşünmez. Daha fazla başarı arzusu ve kararlılık duygusu ile işinde başarılı olan çalışanlar, organizasyonda ilerlemek için fırsat isterler. Tersine, örgütteki iş konumundan memnun olan ve değişimden yana olmayan çalışanlar, örgütte yükselme fırsatlarından yararlanamayacaklardır. Araştırmalar, sınırlı kariyer ilerleme fırsatlarına sahip bireylerin de daha düşük iş tatminine sahip olduğunu bulmuştur (Altınkurt ve Yılmaz, 2013).

3. Denetim

Örgütün veya örgütte çalışanların yaptığı işlerin ve izleniş şeklinin belirlenen amaç ve kurallara uygun olup olmadığının kontrol edilmesi işlemine denetim denir. Kuruluşlar, başarmak istedikleri şey için planlar oluştururlar. Gözetim, kuruluşların süreç boyunca planlamanın önemini korumalarına yardımcı olur. 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 kuruluş faaliyetlerini yürütürken birçok sorunla karşılaşır. Sık denetimler ve eksikliklerin giderilmesi için denetim mekanizmasına yapılan geri bildirimler yoluyla bu sorunlar giderilebilir. Gözetim, demokratik ve yapıcı bir dil kullanılmalıdır. Sorunlar ve eksiklikler örgüt tarafından tespit edilir ve aşağılayıcı bir şekilde ifade edilirse iş doyumu düşük olacaktır. Yanlış işyeri denetimleri veya denetimi yapanların yetersizlikleri çalışanların iş doyumlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Yine, gözetimin yapıcı gözetim değil eleştiri şeklinde olduğu örgütlerde çalışanlar, denetlenmekten korkarlar. Bu şekilde denetlenmekten hoşlanmazlar, kendi kendini düzenleyen veya yapıcı kontrol uygulayan kuruluşlarda çalışmayı tercih ederler.

4. Sosyal Haklar

Çalışanların maddi gelirlerinin yanı sıra sosyal hakları da hayatta ihtiyaç duydukları birçok hakkın karşılanmasını sağlamaktadır. İnsanlar iş yeri seçerken sadece kendi ekonomik gelirlerini değil, bu sosyal hak ve güvenceleri de önemserler. 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 iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (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 ve ödülü kimin ve neden aldığını açıkça belirtmelidir. Bu kurallar ve yorumlar kusurlu ise örgütsel adalet sarsılabilir ve iş tatmini olumsuz etkilebilir. Yüksek performans 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 kuruluştaki 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 gerekir. Bir kuruluştaki yöneticiler, kurallar ve yönergeler konusunda farklı görüşlere sahip olabilir. Bazı yöneticiler çalışanlarına birçok kural ve prosedür uygularken, bazıları da çalışanlarına işlerini yapma özgürlüğü verir (DeConinck, 2011). Yöneticilerin çalışanları sorumlu tuttukları kural ve prosedürlerin sayısı ve zorluğu da iş doyumunu etkileyebilir. Kurallar ve yönergeler ayrıca denetimi kolaylaştırır. Kuruluştaki işlerin nasıl yapılacağına dair kurallar ve yönergeler var mı; yöneticiler ve amirler çalışanları bu kural ve yönergelere göre değerlendirebilir. Muayene belirli standartlara göre yapıldığından adil bir yargılama yapılır. Bu da çalışanın iş doyumunu olumlu yönde etkiler. 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 düşürür (Aydın, 2014).

7. Çalışma arkadaşları

İnsanlar günlük hayatlarının büyük bir bölümünü birlikte çalıştıkları çalışma arkadaşlarıyla sosyal ilişkiler kurmak zorunda oldukları işyerlerinde geçirmektedir. Sosyal yaşam ve işyeri ilişkileri çalışanların işe devamının belirleyicileri arasında yer almaktadır. İş arkadaşlıkları iş doyumunu olumlu ya da olumsuz etkileyebilir. İş doyumunu, koordineli çalışmayan, çalışma arkadaşları arasında fikir ve uyum sorunu yaşayan çalışanlardan olumsuz etkilenir. Çalışanlar aynı bakış açısını ve aynı amacı paylaşan iş arkadaşlarıyla çalışmak isterler (Bora, 2016). İş yerindeki tüm meslektaşlarıyla başarılı ilişkiler geliştiren çalışanlar, tamamen bağlıdır ve işbirliğine daha açıktır. Araştırmalar, çalışanlar ile yöneticileri ve meslektaşları arasındaki destekleyici ve başarılı ilişkilerin iş tatminini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Erdil vd, 2004).

8. İşin Yapısı

Çalışanın iş doyumunu etkileyen diğer bir faktör de iş yapısıdır. Yelboğa (2012) iş yapısının alt boyutunu “yaptıkları iş, çalışanlar için anlamlıdır” şeklinde yorumlamaktadır. Çalışanlar, yaptıkları işin; kendileri, aileleri, şirketleri veya insanlık için önemli olmasını isterler. Başarılı işlerinden memnun olan çalışanlar, mevcut işlerinin yoluna devam etmeyi seçerler. Çalışanların işlerini nasıl algıladıkları da iş doyumunun bir göstergesidir. İşin niteliği ne olursa olsun, bir çalışan işini anlamlı bir şekilde görüyorsa tatmin olur. İşyerinin fiziki altyapısı, işin niteliği ve zorluğu, yönetim biçimi, iş gücünün yetkinlikleri gibi değişkenler iş yapısını etkiler. Bir çalışanın hayata bakış açısıyla uyumlu olan işler, çalışanın iş tatminini de

artırır. 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 sürdürür. 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 oluşturur. Bir örgütte iletişim, çalışan iklimini, başarısını ve iş doyumunu etkileyen temel faktörlerden biridir. 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 kaldırır ve aynı iş üzerinde çalışan çalışanlar arasındaki işbirliğini artırır. Organizasyonda iyi bir dikey iletişim ile çalışanlar kendilerinden ne beklendiğinin farkına varırlar. Yöneticiler ayrıca çalışanların tam olarak ne yapmasını istediklerini iletebilirler. Sonuç olarak, daha verimli ve başarılı bir şekilde çalışabilirler (Çınar ve Özyılmaz, 2019).

İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yaş, cinsiyet, sınıf, kıdem, eğitim durumu, medeni durum gibi iş doyumunu etkileyen kişisel değişkenleri sıralayabiliriz. Yaş ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki kurulabilir. Araştırmalar, 20'li yaşlarında çalışmaya yeni başlayan kişilerin iş beklentilerinin yüksek olması nedeniyle iş doyumlarının düşük olduğunu, 30'lu yaşlarda ise çalışmaya ve çalışmaya alışkın oldukları için iş doyumlarının yükselmeye başladığını göstermiştir. Bugün, çalışanlar işten daha düşük beklentilerle emekliliğe girmektedir (Çimen ve Şahin, 2000).

Araştırmalar, cinsiyet faktörlerinin kadınların iş doyumunu için önemli olduğunu göstermektedir. Kadınların çalışma hayatı ikinci işleri olarak görülüyor. Ana işleri ev işidir ve kadınlara erkeklerden daha az ücret ödenir. Sonuç olarak, kadınların çalışma hayatından beklentileri daha düşük ve iş doyumları daha yüksektir (Başaran, 2017).

Kıdem, bir kişinin ne kadar süredir çalıştığını ortaya koyan en önemli faktördür. Sonuç olarak, uzun yıllardır işyerinde olan çalışanların işlerinden daha fazla doyum almaları beklenmektedir. İş doyumunu etkileyen bir diğer kişisel faktör ise kişinin eğitim düzeyidir. Bireyin eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında ikili bir ilişki vardır. Bu ilişki pozitif veya negatif olabilir. 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 düşecektir. Diğer bir durumda ise; eğitim seviyesindeki bir artış, işten zevk almada bir artışa yol açmaktadır. Bir kişinin medeni durumu da iş doyumunu etkiler. Araştırmalar bekarların evlilere göre işlerinden daha az memnun olduklarını gösteriyor. Bunun nedeni, evli kişilerin bakmakla yükümlü oldukları kişilerin daha fazla sorumluluğunda ve sayısında kendini göstermektedir (Baysal ve Tekarslan, 1987).

Öğretmenler Açısından İş Doyumunun Önemi

İş doyumu sadece çalışan birey için değil, aynı zamanda çalıştığı kurum için de önemlidir. Çünkü bireyin işten aldığı doyumla paralel çalışır. Bir kişinin iş doyumu yüksekse iş verimi artar, kişinin iş doyumu düşükse iş verimi düşer, çünkü bu kişinin işe karşı tutumu kayıtsızdır, çalışmaya devam etmesi ve görevlerini tamamlaması zordur. İş. İş tamamlanmadı. Bu nedenle iş doyumu sadece bireysel işler için değil, örgütler içinde de önemlidir. Tüm mesleklerde olduğu gibi kişisel iş tatmini önemlidir. Özellikle öğretmenler için önemlidir (Yüksel, 2009).

Öğretmenlerin iş doyumu arttıkça verimlilikleri de artmaktadır. Bir öğretmen mesleğini sevmediğinde strese girer ve bu stres nedeniyle işini yeterince yürütemez. Kişinin iş doyumu yaşamını doğrudan etkiler. 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

Bu çalışmada öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini incelemek için nicel araştırma yöntemlerinden biri olan tarama modeli kullanılmıştır. Bir tarama modeli, öğrenmeyi başarmak ve bireyin arzulanan davranışını geliştirmek için uygulanan, geçmişte veya şu anda var olan bir durumu tanımlama sürecinin tamamıdır (Karasar, 2011).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2022-23 eğitim öğretim yılında Malatya ilinde bulunan okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerdir. Araştırmanın örneklemini ise (Tablo 1) evren içerisinde 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	Yurttta	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

Araştırmada veri toplama aracı olarak Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Minnesota İş Doyumu Ölçeği, çalışanların iş doyumunu ölçmek için kullanılan en önemli ölçektir. Çünkü Minnesota İş Doyumu Ölçeği dünya çapında iş doyumunu ile ilgili birçok çalışmada kullanılmıştır. Bu çalışmada verilerin analizinde Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilen Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmaktadır. Minnesota İş Doyumu Ölçeği 20 maddeden oluşmakta ve iki alt boyutta incelenmektedir. Bunlar; İçsel Doyum ve Dışsal Doyumdur.

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

		İçsel Doyum Puanı	Dışsal Doyum Puanı	Genel Doyum Puanı
		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 içsel doyum, dışsal doyum ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). 41 ve üzeri yaşlarda olanların içsel doyum, dışsal doyum ve genel puan ortalamaları diğer öğretmenlerden daha yüksektir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Düzeylerinin Analizi

		İçsel Doyum Puanı	Dışsal Doyum Puanı	Genel Doyum Puanı
		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 içsel doyum, dışsal doyum ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Kadın öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve genel puan ortalamaları erkek öğretmenlerden daha yüksektir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Analizi

		İçsel Doyum Puanı	Dışsal Doyum Puanı	Genel Doyum Puanı
		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 içsel doyum, dışsal doyum ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Evli öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve genel puan ortalamaları bekar öğretmenlerden daha yüksektir.

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

		İçsel Doyum Puanı	Dışsal Doyum Puanı	Genel Doyum Puanı
		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 içsel doyum, dışsal doyum ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Deprem sonrasındaki günlerini kendi evinde geçiren öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve genel puan ortalamaları diğer öğretmenlerden daha yüksektir.

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

		İçsel Doyum Puanı	Dışsal Doyum Puanı	Genel Doyum Puanı
		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 içsel doyum, dışsal doyum ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Evleri hasarsız olan öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve genel puan ortalamaları diğer öğretmenlerden daha yüksektir.

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

		İçsel Doyum Puanı	Dışsal Doyum Puanı	Genel Doyum Puanı
		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 içsel doyum puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken ($p>0,05$), dışsal doyum ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Çocuğu olan öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve genel puan ortalamaları diğer öğretmenlerden daha yüksektir.

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

		İçsel Doyum Puanı	Dışsal Doyum Puanı	Genel Doyum Puanı
		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 içsel doyum puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken ($p>0,05$), dışsal doyum ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Çalışma yılı 21 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve genel puan ortalamaları diğer öğretmenlerden daha yüksektir.

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

		İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum
		Puanı	Puanı	Puanı
		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 içsel doyum, dışsal doyum ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Başka bir yere tayin olmak istemeyen öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum 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 içsel doyum, dışsal doyum ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kumaş ve Deniz (2010) araştırmasında öğretmenlerin yaşları ile iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunduğunu belirlemiştir. Araştırmada 41 ve üzeri yaşlarda olanların içsel doyum, dışsal doyum ve genel puan ortalamaları diğer öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yaşın yükselmesi ile kazanılan tecrübe öğretmenlerin işlerine de yansyarak işlerinden daha çok memnun olmalarını sağlayabilmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile içsel doyum, dışsal doyum ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kumaş ve Deniz (2010) araştırmasında öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunduğunu belirlemiştir. Çalışmamızda kadın öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum 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 içsel doyum, dışsal doyum ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Filiz (2014) yaptığı araştırmada öğretmenlerin iş doyumları medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamakta olduğunu belirlemiştir. Araştırmada evli öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum 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 içsel doyum, dışsal doyum ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Araştırmada deprem sonrasındaki günlerini kendi evinde geçiren öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum 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 içsel doyum puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, dışsal doyum ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Araştırmada çocuğu olan öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum 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 içsel doyum puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, dışsal doyum ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Araştırmada çalışma yılı 21 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum 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 içsel doyum, dışsal doyum ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Araştırmada başka bir yere tayin olmak istemeyen öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum 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

- Akbaş, G. (2006). *İstanbul İli Bahçelievler İlçesindeki Mesleki ve Teknik Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş 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, HK, Muhammed, MN, Muhammed, A., ve 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.
- Altunkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Sakarya University Journal Of Education*, 4(2), 57-71.
- Aydemir, P. ve 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. Gazi Kitabevi.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research ve Practice*, 3(4), 77-86.
- Balcı, A. (2019). İş Doyumu 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 İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Başaran, M. ve Güçlü, N. (2018). Okul Yöneticilerinin Yönetim Biçimleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *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 İdari Kadro Çalışanlarında İş Doyumu*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çelikkalp, Ü., Temel, M., ve Bilgiç, Ş. (2019). Akademisyenlerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 59-66.
- Çınar, Ö. ve Özyılmaz, F. Z. (2019). İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: 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 İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkiler*. 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. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. 2. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(2), 93-112.
- Karaaytaç, R. (2021). *Pandemi Döneminde Aile Hekimliği Uzmanlarının İş 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 İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 100-119.
- Kılıç, E. (2008). *İş Tatmini ve İş Rotasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Dair Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kılıç, M., Kaya, A., Yıldırım, A. ve Genç, G. (2004). Eğitimci Gözüyle Öğretmen ve Öğrenci, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Koroğlu, Ö. (2011). *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir. .
- Kumaş, V., ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi 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., ve 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 İş Tatmini Ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, E. B., ve Eysel, C. Ş. Esnek Çalışmanın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Telekomünikasyon Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. *International Journal of Management And Administration*, 5(9), 17-32.
- Sanal, R. (2002). *Türkiye'de Yönetmelik Denetim ve Devlet Denetleme Kurulu*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Ulusal, E. (1998). *İş Doyumu-Verimlilik İlişkisinde Yöneticinin Rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İzmir.
- Uygun, O. (2003). Küreselleşme ve Değişen Egemenlik Anlayışının Sosyal Haklara Etkisi. *Anayasa Yargısı*, 19(1), 11-45.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel Adalet İle İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 171-182.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 62(01), 253-278.
- Yücesan, E. (2019). *İşveren ve Çalışanlar İçin Maaş Dışı Yan Hakların Önemi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yüksel, Ö. (2009). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.