

Okulöncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi

Hülya KIYAKLI^{1*}, *Mustafa ÇATALÇAM²

¹ Ahmet Yesevi Üniversitesi, Beşeri Bilimler Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi, Yüksek Lisans, Ankara

² Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Girişimcilik ve Yenilikçilik Anabilim Dalı, Samsun

¹<https://orcid.org/0009-0009-8143-5834>

²<https://orcid.org/0009-0001-6505-6932>

*Corresponding author: mustafacatalcam@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10051938>

Araştırma Makalesi/Derleme

Makale Tarihiçesi:

Geliş tarihi: 15.08.2023

Kabul tarihi: 25.09.2023

Online Yayınlanma: 22.10.2023

Anahtar Kelimeler

Öğretmen

Okul

İş Doyum

ÖZET

Bu çalışmada okulöncesi öğretmenlerin iş doyumunu konusunda algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Ankara Mamak ilçesi Nedim İnal İlkokulu, Kınık Şehit Murat Yatarkalkmaz İlkokulu, Şehit Arif Yüksekaya İlkokulu, Korgeneral Ömer Keçecigil İlkokulu, Ege İlkokulunda görev yapan 275 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış olup çalışmaya gönüllü olarak katılım sağlayan 88 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışmada Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Uygulanan ölçeğin sonuçlarını değerlendirmek için öncelikle katılımcıların demografik faktörlerine ilişkin bulgular belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirliği test edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki doyumlarına ilişkin görüşlerine yönelik ifadelerle verdikleri yanıtların ortalamalarını belirlemek amacıyla betimsel istatistikler yapılmıştır. Normal dağılıma uygun olduğu belirlenen ifadelerle verilen cevapların demografik faktörlere göre değişimini belirlemek amacıyla t-testi ve tek yönlü anova analizi yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre; Kadın öğretmenler işlerindeki gelişme fırsatının erkek öğretmenlerin göre daha iyi olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların mesleki kıdem sürelerine göre çalışanların mesleki doyum algısı niteliklere uygunluk ve gelişme fırsatı açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Yaşı 30-39 arasında olan öğretmenler, niteliklere uygunluk konusunda mesleki doyumları daha yüksektir. Lisans mezunu öğretmenlerin mesleğinin niteliklerini yüksek lisans mezunu öğretmenlerin göre kendilerine daha uygun olduğunu ifade etmişlerdir.

Determining the Job Satisfaction Levels of Preschool Teachers

Research article/Reviews

Article History:

Received: 15.08.2023

Accept: 25.09.2023

Available online: 22.10.2023

Keywords:

1 Teacher

2 School

3 Jop Satisfaction

ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine the perceptions of preschool teachers about job satisfaction. The population of the study consists of 275 preschool teachers working in Ankara Mamak district Nedim İnal Primary School, Kınık Şehit Murat Yatarkalkmaz Primary School, Şehit Arif Yüksekaya Primary School, Korgeneral Ömer Keçecigil Primary School, Ege Primary School in the 2022-2023 academic year. Simple random sampling method was used in the study and 88 teachers who voluntarily participated in the study constituted the sample of the study. The Occupational Satisfaction Scale developed by Kuzgun, Sevim and Hamamcı (2005) was used in the study. In order to evaluate the results of the scale, firstly, the findings related to the participants' demographic factors were determined. T-test and one-way ANOVA analysis were performed to determine the change in the answers given to the statements determined to be suitable for normal distribution according to demographic factors. According to the research findings, female teachers stated that the opportunity for development in their jobs was better than male teachers. According to the participants' professional seniority, there was no significant difference in the perception of employees' professional satisfaction in terms of

compliance with qualifications and opportunity for development. Teachers aged between 30-39 years have higher professional satisfaction in terms of compliance with qualifications. Teachers with bachelor's degrees stated that the qualifications of their profession were more suitable for them than teachers with master's degrees.

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmada ele alınan problem açıklanmış, problem cümlesi ve alt problemler belirtilmiş, araştırmanın amacı ve önemi ifade edilmiş, sınırlılıklar belirtilmiştir.

1.1. Araştırma Problemi

İnsan yaşamının en önemli bölümlerinden biri olan iş, sadece bir amaç olmayıp kişisel, sosyal, fizyolojik ve ekonomik amaçları gerçekleştirmek için gerekli bir araç konumundadır. İş görenin ekonomik ve sosyal temel ihtiyaçlarını karşılaması, sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürebilmesi için bulunduğu örgütte yaptığı işten doyum sağlaması gerekmektedir (Köse, 2015:1). Eski zamanlarda daha çok bireysel veya küçük topluluklar halinde çalışan kişiler, öncelikle sanayi devrimi daha sonrasında ise teknolojik gelişmeler ile birlikte daha fazla çalışmanı içerisinde barındıran ve daha büyük hedefleri olan örgütlerin ortaya çıkmasıyla birlikte iş doyum kavramı önem kazanmıştır (Akalin, 2006). Bununla birlikte çalışma hayatını yakından etkileyen ve ilgilendiren yeni kavramlar ortaya çıkmıştır Hoy ve Miskel, 2010; çeviren Turan vd., 2012: 29). İlk defa 20. yüzyılın başlarında incelenmeye başlanan iş doyum kavramı, 20. yüzyılın ortalarına doğru gerekliliği ve öneminin fark edilmesiyle üzerinde sıklıkla durulan bir kavram haline gelmiştir. İş hayatı işgörenlere zaman içerisinde kazandırdığı tecrübe ile birlikte, çalışılan her gün farklı olay ve durumlar olduğundan dolayı, farklı duygusal süreçlerden geçmesinde de etkin rol oynar. Edinilen tecrübe ve yaşanan duygusal süreçler sonucunda işgören, çalıştığı işe yönelik bilişsel ve duygusal bir tavır geliştirir. Örgütlerin temel amaçlarından olan çalışanların işten ve işe ilişkin tüm koşullardan memnuniyet duymaları ve bunun sonucu olarak iş yerinin amaç ve hedeflerini içselleştirebilmeleri için, iş ile ilgili olumlu birikimler edinmesine bağlıdır. İş doyumunu, işgörenin yaptığı işten ve işi ile ilgi bütün etmenlerden aldığı haz ve yaşadığı mutluluğun belirtisidir (Akkaya, 2015).

İş doyumunu diğer birçok kavramdan farklı kılan en önemli faktörlerden biri bilişsellikten ziyade duygusal yönünün daha fazla olmasıdır. İş doyumunun bireysel yani şahsa özel olmasından dolayı örgüt yöneticisi, çalışanlarının elverişli, iyi ve uygun olan bir doyum seviyesine ulaşmalarını sağlamaya yönelik adımlar atmalıdır. İş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; bu kavram genellikle örgüt içi davranış geliştirme ve örgütün

verimliliğinin artmasına etki eden bir unsur olarak ele alınmıştır. İş doyumu, bireylerin birbirlerine karşı geliştirdiği duygusal bağlılık tutumunda pozitif yönlü ve ehemmiyet arz eden bir etkiye sahiptir (Önder, 2007).

Çalışanların iş doyumunu etkileyen iki temel unsurun olduğu söylenebilir. Bunlardan birincisi çalışanın yaşı, iş tecrübesi, eğitim düzeyi ve karakter ile ilgili özellikleri barındıran bireysel faktörlerdir. İkincisi ise işin ortamı, ücreti, örgüt yöneticilerinin davranış ve tutumları, çalışma şartları, yönetici ve diğer çalışanlarla olan iletişim, adil yükselme şartları, iş güvenliği ve ödüllendirme sistemini içerisinde bulunduran örgütsel faktörlerdir (Diri, 2015).

İş doyumu; işin kendisinden, ücretinden, denetim mekanizmasından, sağladığı sosyal koşullarından, çalışma koşullarından ve çalışma arkadaşlarından memnuniyeti ifade eder. İşinden ve sayılan koşullardan memnun olan bireyin performansı ve davranışları işyerini olumlu yönde etkilerken, memnun olmayan birey ise iş yerini olumsuz yönde etkileyecektir. İş doyumu, bir çalışanın işinden elde ettiği memnuniyet durumunu anlatan bir kavram olup, zihinsel olmaktan çok duygusal özelliğe sahiptir. İş doyumunun bu özelliğinden dolayı yöneticinin çalışanlarının en uygun şartlarda çalışmasını sağlayacak ortamlar oluşturması beklenir (Kaya, 2014).

Çalışanların kendilerini işyerinde rahat hissetmeleri iş doyumunda olumlu bir etki oluşturması beklenir. İş doyumuna bu kadar ilgi duyulmasının bir sebebi de doyum sağlayan bir çalışanın daha iyi çalışacağına dair inanç olmuştur. Bir sonraki aşamada ise bu konu ile ilgilenen araştırmacılar bu kavramlar arasındaki ilişkinin birbirini etkileme düzeyi ile ilgilenmişlerdir. Özellikle psikoloji ile ilgilenen araştırmacılar bu konu ile sürekli ilgilenmişlerdir. Üzerinde en çok durulan kısım ise çalışanın işine ve çalıştığı kuruma olan tepkisi olmuştur (Lüleci, 2017). Çalışanlar kurumda gösterdikleri performans ile kurum tarafından kendilerine verilen maddi ve sosyal hakları karşılamaktadırlar. Aynı zamanda kendileri ile diğer çalışanları da bu faktörler açısından incelemektedirler. Eğer çalışan bu karşılaştırmalar sonucunda kendi aleyhinde bir durum ile karşılaşarsa, çalışanın işine ve kurumuna karşı doyumсуuzluk oluşmaktadır (Kaya, 2014).

İş yerinde çalışma ortamında bulunan bireylerin, kuruma karşı bağlılıkları, başarı düzeyleri, işten aldıkları doyumları, ongunlukları, çalışanın özellikleri hakkında bilgi sahibi olmaları, kurum yöneticilerine, gözlemlenen olumsuzlukların ortadan kaldırılması ve çalışanların etkililiğinin üst düzeye getirilmesi ile kurum yöneticisinin liderlik özellikleri, kurum ve çalışanların tutumları ile örtüşmesini sağlayacaktır (Akalin, 2006).

Akkaya (2015) ve Arslan'ın (2019) yaptıkları çalışmalarla eğitim durumu artan kişilerin iş doyumlarının azaldığı tespit edilmiştir. Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) ve Taşdan ve

Tiryaki (2008) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre; Okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının çeşitli değişkenlere göre farklılaştığı görülmüştür. Mesleki doyumun çalışanlarda farklılaşmalar görülmüş olup (Taşdan ve Tiryaki, 2008; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005) olduğu gibi (Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009) tarafından yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur.

Bu araştırmanın problemi; okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nasıldır? şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini farklı değişkenlere göre belirlemektir. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1) Katılımcıların iş doyumları ne düzeydedir?
- 2) Katılımcıların iş doyum düzeyleri;
- 3) Cinsiyetlerine,
- 4) Kıdemlerine,
- 5) Yaşlarına,
- 6) Mezuniyet durumlarına göre
- 7) Görev yaptıkları okul türüne,
- 8) Yaşadıkları yere göre farklılık göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Çalışanların iş doyum düzeylerinin yüksek olması kurum yöneticilerinin istediği bir durumdur. Bunun nedeni ise çalışanlardaki yüksek iş doyumunu kurum yöneticilerinin kurumları iyi yönettiğinin göstergesi olarak görülmektedir. Yüksek iş doyumunun sağlanması kolaylıkla gerçekleştirilebilir bir durum olmamakla beraber satın alınması da mümkün değildir. Kurum yöneticilerinin çalışanlara karşı etkin ve etkili yönetimlerinin sonucu olarak ortaya çıkar. Kurumlarda etkin bir kurumsal ortam oluşmasının ölçütlerinden biri de iş doyum kavramıdır. Elde edilen veriler, okulların kaliteli çıktı sağlamasında önemli rol oynayan Okul öğretmen performans artışını anlamlı bir şekilde etkileyen iş doyum değişkenlerinin ilişkisini saptayarak konuya farklı bir bakış açısı getirip alan yazına katkı sağlayacaktır. Bu çalışma ile öğretmenlerin iş doyumlarını düşüren unsurlar tespit edilmiş olacaktır. Ortaya çıkan bu sonuçlar doğrultusunda hangi konularda iş doyumunun etkilendiği tespit edilerek o konularda iyileştirmeler yapılması için bir farkındalık ortaya konulacaktır.

1.4. Sayılılar

1. Çalışma kapsamında algılarına başvuru alan öğretmenlerin sorulara doğru cevaplar vereceği varsayılmıştır.
2. Bu araştırma iş doyum ölçeğinde yer alan sorularla sınırlıdır.
3. Araştırmaya katılanların sorulara samimi ve içten cevap verecekleri varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Bu çalışma katılımcıların verdiği cevaplarla sınırlıdır.
3. Bu çalışma Mesleki Doyum Ölçeğinden elde edilen verilerle sınırlıdır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Doyumu Tanımı

İş doyumunu, çalışanların örgüt ortamında sergiledikleri faaliyetler neticesinde hem kendi amaçlarını, hem de örgüt hedeflerini gerçekleştirmede önemli bir faktördür. İş doyumunu, iş görenlerin işlerinden duydukları memnuniyet olarak belirtilmektedir. Çalışanlar işe karşı olumlu ya da olumsuz tutum besleyebilmektedir. Çalışanın beslediği olumlu tutumlar iş doyumunu olarak kabul edilmektedir (Eğimli, 2009: 36).

İş doyumunu ile ilgili birçok tanım ve araştırma bulunmaktadır. Bu tanımlar içerisinde bütün araştırmacıların hemfikir olduğu veya kesin olarak kabul edilen bir tanımlama veya değerlendirme bulunmamaktadır. Yalnız araştırmacılar tarafından fazlaca incelenmesi bu kavramın yönetim biliminde ne kadar önemli olduğu ve vazgeçilmesinin mümkün olmadığı bir noktada durduğunu göstermektedir. Bunun yanında iş doyumunu kavramı genel olarak, bireyin işinin ve çalışma hayatının bütün yönlerinin, bireyin iç dünyasında meydana getirdiği olumlu duygusal durumlar ve bu duyguların bileşkesi olarak tanımlanabilmektedir (Çetinkanat, 2000).

2.2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu, geçmişten günümüze birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve tartışma konusu yapılmıştır. Üzerinde en fazla durulan durum ise iş doyumunun çalışanın ve kurumun başarısı, çalışanın kuruma olan bağlılığı, çalışanın ve kurumun performansı, verimlilik ve çalışanların mutluluğu ile olan ilişkisi özellikle davranış bilimcileri açısından önemli görülmüştür (Akkaya, 2015).

Eğitim sisteminin başarısı da sistemin en önemli parçalarından biri olan öğretmenlerin işlerinde kendilerini başarılı ve mutlu hissetmelerine bağlıdır. Öğretmenlerin işlerinde doyum

ya da doyumsuzluk yaşamaları hem bireysel hem de örgütsel açıdan sonuçlarının fazla olması sebebiyle üzerinde durulması, önem verilmesi, incelenmesi ve gerekli önlemlerin alınması gereken bir durumdur (Akşit Aşık, 2010: 33).

Çalışanların iş doyum düzeylerinin yüksek olması kurum yöneticilerinin istediği bir durumdur. Bunun nedeni ise çalışanlardaki yüksek iş doyumunu kurum yöneticilerinin kurumları iyi yönettiğinin göstergesi olarak görülmektedir. Yüksek iş doyumunun sağlanması kolaylıkla gerçekleştirilebilir bir durum olmamakla beraber satın alınması da mümkün değildir. Kurum yöneticilerinin çalışanlara karşı etkin ve etkili yönetimlerinin sonucu olarak ortaya çıkar. Kurumlarda etkin bir kurumsal ortam oluşmasının ölçütlerinden biri de iş doyumunu kavramıdır (Akalin, 2006).

İş doyumunu iş görenlerin yaptıkları işe karşı gösterdikleri tutum ve duygular olarak tanımlandığında, yapılan işe karşı gösterilen olumlu yönde gösterilen tutum ve davranışlar iş doyumunu, olumsuz yönde gösterilen tutum ve davranışlar ise iş doyumsuzluğunu ifade eder. İş doyumunu tanımları arasında en sık kullanılanı çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizliktir. İşin şartları ve özellikleri ile çalışanın talepleri örtüştüğünde iş doyumunu gerçekleştirmiş olur. İş doyumunu tek yönden değil, bireye veya kuruma yönelik olabilmektedir. Kurumda iş doyumunun gerçekleşebilmesi için çalışanların ve ortamın incelenmesi, sorunların tespit edilmesi ve görülen sorunların çözülmesi gerekmektedir (Akkaya, 2015).

İş doyumunu ile ilgili birçok tanım ve araştırma bulunmaktadır. Bu tanımlar içerisinde bütün araştırmacıların hemfikir olduğu veya kesin olarak kabul edilen bir tanımlama veya değerlendirme bulunmamaktadır. Yalnız araştırmacılar tarafından fazlaca incelenmesi bu kavramın yönetim biliminde ne kadar önemli olduğu ve vazgeçilmesinin mümkün olmadığı bir noktada durduğunu göstermektedir. Bunun yanında iş doyumunu kavramı genel olarak, bireyin işinin ve çalışma hayatının bütün yönlerinin, bireyin iç dünyasında meydana getirdiği olumlu duygusal durumlar ve bu duyguların bileşkesi olarak tanımlanabilmektedir (Demir, 2001).

Çalışanların iş doyum düzeylerinin yüksek olması kurum yöneticilerinin istediği bir durumdur. Bunun nedeni ise çalışanlardaki yüksek iş doyumunu kurum yöneticilerinin kurumları iyi yönettiğinin göstergesi olarak görülmektedir. Yüksek iş doyumunun sağlanması kolaylıkla gerçekleştirilebilir bir durum olmamakla beraber satın alınması da mümkün değildir. Kurum yöneticilerinin çalışanlara karşı etkin ve etkili yönetimlerinin sonucu olarak ortaya çıkar. Kurumlarda etkin bir kurumsal ortam oluşmasının ölçütlerinden biri de iş doyumunu kavramıdır (Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert, 2006).

İş doyumunu işgörenlerin yaptıkları işe karşı gösterdikleri tutum ve duygular olarak tanımlandığında, yapılan işe karşı gösterilen olumlu yönde gösterilen tutum ve davranışlar iş doyumunu, olumsuz yönde gösterilen tutum ve davranışlar ise iş doyumsuzluğunu ifade eder. İş doyumunu tanımları arasında en sık kullanılanı çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizliktir. İşin şartları ve özellikleri ile çalışanın talepleri örtüştüğünde iş doyumunu gerçekleştirmiş olur. İş doyumunu tek yönden değil, bireye veya kuruma yönelik olabilmektedir. Kurumda iş doyumunun gerçekleşebilmesi için çalışanların ve ortamın incelenmesi, sorunların tespit edilmesi ve görülen sorunların çözülmesi gerekmektedir özellikleri; işin kendisi, çalışma koşulları, ücret ve benzeri değişkenlerin fonksiyonu ya da işlemi olarak ortaya çıkan duygusal tepkiler olarak bilinmektedir” (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012).

Feldman ve Arnold iş doyumunu kavramını “çalışanın çalıştığı işe karşı geliştirdiği olumlu duygular” olarak, Schermerhorn ve arkadaşları ise “çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri olumlu ya da olumsuz duygu ve düşünceleri ve çalışanın beklentilerinin karşılanma düzeyinin sonucunda ulaştığı doyum miktarını gösteren bir faktör” olarak tanımlamışlardır. Mumford ise " işgörenin işinden ve kurumundan beklentisi ile bu beklentinin karşılanma düzeyi arasındaki denge ve uyum olarak” tanımlamıştır (Akalın, 2006).

İş doyumunu yöneticiler açısından verimlilik ile birebir ilişkili olduğundan önem arz etmektedir. İşinden memnun olan çalışanlar işinden memnun olmayanlara göre kurumu amaçlarına ulaşması noktasında daha fazla çaba göstereceği kabul edilmektedir. Aynı zamanda bazı yöneticilere göre çalışanın iş doyumsuzluğu, işe devam etmede aksaklıklar ve işten ayrılmaları beraberinde getirmektedir. Bunun sonucu olarak ta iş doyumunu sağlanan çalışanların işe devam etmede daha dikkatli davranacakları ve işten ayrılma durumunun azalacağı düşünülmektedir (Kaya, 2014).

İş doyumunu kavramı ile yaşam doyumunu kavramı genellikle birbiri ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle iş doyumunu kavramını tek başına değil de işgörenlerin genel duygusal durumları açısından incelemek daha verimli sonuçlar verecektir. İş doyumunu bir değişken olarak ele aldığımızda bu değişkenin çalışanlar açısından nasıl ne kadar önemli olduğunun ayrı ayrı incelenmesi bu kavramı yorumlamada bize katkı sağlayacaktır (Açıkalin, 2016: 23).

İş doyumunu kavramı birçok kavramla ilişkili olduğundan tek başına incelemek doğru olmayacaktır. İlişkili olduğu kavramlardan birkaçı işe bağlılık, güven, verimlilik, işi sevme, güdüleme, yükselme, sağlık, kuruma bağlılık, moral, devamsızlık ve işten ayrılma olarak sayılabilir. İş doyumunu ile örgüte olan güven sonucunda oluşan kurumsal bağlılığın birbirini

etkilemesi sonucu devamsızlık ve işe aksatma arasında daima süregelen bir negatif ilişkinin olduğu bilinmektedir (Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert, 2006).

2.3. İş Doyumu Amacı

İş doyumu ile çalışanın ve kurumun verimliliği arasında her ne kadar çok güçlü bir ilişki olmadığı belirtiliyor olsa da çalışanların başarısı, iş isteği ve mutluluğunu etkileyen iş doyumunun kurumun verimliliğine katkısı olacağı daha mümkün görünmektedir. Buna rağmen yapılan araştırmalar bu iki önemli kavramın birbirini direkt etkilemediğini göstermektedir. Yani aralarında neden sonuç ilişkisi yoktur. Bunun nedeni ise bu iki kavramı ana etkenlerinin birbiriyle aynı olmamasıdır. İş doyumu çalışanın yaşı kıdemi görevi eğitim durumu kişilik özellikleri gibi faktörlerden etkilenirken verimlilik ise ekonomik durum yetenek bilgi beceri gibi faktörlerden etkilenmektedir (Diri, 2015).

İş doyumu işgörenlerin yaptıkları işe karşı besledikleri olumlu veya olumsuz duygu, düşünce davranış, inanç ve değerlendirmelerden oluşan tutumları tutumlarıdır. Bu nedenle her ne kadar moral kavramı ile yakından ilgili olsa bile farklı bir anlam taşımaktadır. Kurumun ya da bir çalışma kümesinin belli ve ortak bir amaca ulaşabilmek maksadıyla kararlılıkla yol alabilme isteği ve becerisidir (Akkaya, 2015).

İş doyumu ile oran kavramlarının ortak tarafı işgörenlerin çalıştıkları işe karşı oluşturdukları olumlu duygulardan kaynaklanıyor olmasıdır. Buna rağmen, iş doyumu işin anlık ve geçmiş durumları ile ilgili olup gelecekle bir bağlantısı yoktur. Morali ise bunun tam tersi olarak gelecekler daha fazla ilgili olan bir kavramdır. İki kavram arasındaki bir başka farklı nokta ise moralin bir çalışma kümesinin iş ile ilgili olumlu tutumları olmasına rağmen, iş doyumu ise tek bir çalışanın işe karşı duyduğu olumlu durumları ifade etmesidir. Kısaca iş doyumu sadece bir birey ile ilgili iken moral daha çok ekip, küme ve grup ile ilgilidir (Lüleci, 2017).

Moral kavramı yaşamın belirli bir bölümüne ya da bir duruma karşı alınmış bir tutum olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda işlerin seyri karşısında verilen olumlu veya olumsuz yargıların ortaya çıkardığı genel bir yaşantı anlamında da kullanılmaktadır. Bunun sonucu olarak bulunduğu kurumdan gurur duyan, kuruma bağlı olan ve kurum tarafından sağlanan ücret ve statüden doyum elde edebilen çalışanların morallerinin yüksek olacağı söylenilebilir (Eren, 2004).

İş doyumu ile bir isteği ve bir amacı doyurmaya yönelik çabayı ifade eden bir kavram olan güdüleme yakın bir ilişki içerisindedir. Bir kurumda yeterli düzeyde güdüleme olmadığında çalışanlardan iş doyumunun sağlanması ve çalışanların kurumun amaçlarına yönelik çaba sarf etmesi pek mümkün olmayacaktır. Yapılacak olan bir işin çekici kılınabilmesi

için, işi yapacak olan kişinin karakterine uygun biçimde hazırlanması bu sayede işin çalışan tarafından benimsenmesini ve beğenilmesini sağlamak gerekmektedir. Bir işi çekici kılabilecek durumları yönetim bilimlerinde şu şekilde özetlemek mümkündür (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012):

- Yapılacak işin standart ve sıradan olmasından ziyade, farklı etkinlikler içermelidir.
- İş parçalar halinde değil bir bütün halinde olmalıdır.
- Yapılacak olan iş, çalışana yeni bilgiler edinme olanağı sağlamalıdır.
- İş, çalışanın yükselebilmesine fırsat vermelidir.
- Çalışan, yapılan işte kendini denetleyebilme olanağına sahip olmalıdır.
- Çalışanın işi yapabileceği düzeyde sorumluluğu ve yetkisi olması gerekmektedir.
- İş kademeli olarak zorlaşmak yerine, farklılaşmalı ve işin çekiciliği devamlı olmalıdır.

İş görenlere, işin standardını ve verimliliği değiştirmeden, kurumun belirlemiş olduğu amaçlar doğrultusunda isteklerini arttırmak, hedeflere yönlendirmek ve bu hedeflere inandırmak kurumlar açısından çok büyük önem arz etmektedir. Çalışanların devamsızlığı da kurumların verimliliği açısından olduğu kadar, işgörenlerin moral, mutluluk ve sağlığı bakımından da önemlidir. İşe devamsızlık veya işi aksatma çalışan bireyin çalışma planına göre belirlenen zaman dilimi içerisinde işe gelmemesi olarak tanımlanabilmektedir. Çalışanların devamsızlık yapmalarının sebepleri genel olarak şu şekilde sıralanabilmektedir (Açıkalın, 2016: 12):

- Çalışanın yaşından kaynaklanan durum
- Çalışanın cinsiyeti
- Çalışanın ailevi durumu
- Çalışanın evine iş yerine olan uzaklığı
- Çalışanın işindeki kıdemi
- Çalışanın öğrenim düzeyi
- İşin dönemsel değişimlerinin etkisi
- Günlük çalışma süresinin fazlalığı
- Alınan ücret ve bu ücretin ödeme türünün etkisi
- İş görenin, içerisinde bulunduğu çalışma grubunun şekli.

Önemli bir kurumsal sorun olan çalışan devamsızlığını önlemek ayrı bir emek ve çaba sarf edilmesini zorunlu kılmaktadır. Devamsızlık ile iş tatmini arasında negatif yönde bir ilişki olduğu birçok araştırma ve inceleme sonucunda ortaya konulmuştur. İşten doyum elde edemeyen ve iş yerinde mutlu olmayan bireylerin işlerine karşı olumlu tutumları azalmakta bunun sonucunda ise işe geç gelme veya hiç gelmeme davranışlarını ortaya koymaktadırlar.

Bunun yerine işlerine gitmekten daha tatmin edici faaliyetlerle uğraşmayı tercih etmektedirler (Eren, 2004).

Benzer şekilde iş doyumunu ile çalışan sağlığı arasında da bu sefer pozitif yönde bir ilişki bulunduğu bilinmektedir. Bireylerin uyku dışında en fazla zaman geçirdikleri ortam iş yerleridir. Bu sebeptendir ki iş doyumunu, işgörenin ruhsal, biyolojik ve fizyolojik sağlığıyla yakın ilişki içerisindedir. Çalışanın mutlu olmadığı, beklentilerini karşılamayan, küçük düşürüldüğü bir iş bireyin ruh sağlığına olumsuz etki edeceği ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle işten doyum sağlanmadığı zaman fiziksel ve ruhsal rahatsızlıkların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Bir işe kendisini bağlayacak hiçbir şeyi olmayan bir çalışan alternatifi olduğu zaman iş değiştirme eyleminde bulunabilecektir. İş değiştirmelerin sebeplerinin başında iş doyumsuzluğu gelmektedir (Diri, 2015).

Toplumsal koşullardan etkilendiği bilinen iş doyumunu, koşulların uygun olmadığı ortamlarda iş doyumuna negatif yönde, uygun olduğu ortamlarda ise pozitif yönde etki etmesi beklenmekte beraber durum her zaman bu şekilde olmayabilmektedir. Çalışanlar genellikle kendi çalışma koşullarını toplum içerisindeki diğer çalışma koşullarıyla karşılaştırıp toplumun genelinden daha iyi bir koşulda olup olmadıklarını gözlemlemektedirler. Kendi koşulları toplumun koşullarından daha iyi olduğu durumlarda çalışanların iş doyumlarının pozitif yönde artış göstermesi beklenmektedir (Akkaya, 2015).

2.2.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu, çalışanın yapmış olduğu işi etki eden en başta çalışanın ekonomik, fizyolojik, psikolojik ve sosyal yaşam ihtiyaçlarıyla birebir ilişkilidir. Bunların yanı sıra iş doyumunu olumlu veya olumsuz şekilde etkileyen; yapılan işin türü, amacı, işin yapılması için gereken bilgi ve tecrübe, işin fiziksel ve sosyal koşulları, ücreti, çalışma grubunun kendi arasındaki ilişkiler, işin güvenliği, işte yükselme imkânı ve işin kendisi gibi birçok etken bulunmaktadır. İş doyumunu tüm bu etkenlerin bir sonucu olmasının yanında, bu etkenlerin çalışanın iş doyumunu etkileme düzeyi kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Buradaki temel belirleyici çalışanın algılama durumu düzeyidir. Çünkü çalışanların bir kısmı yapılan işin türüne, amacına ve işin kendisine önem verirken, bir kısım çalışanlar ise ücrete ve işten meydana gelen sosyal statüye önem vermektedir. Bundan sonuçla iş doyumunu “Çalışanların beklentileriyle iş yaşamlarını kendilerine kazandırdıkları arasındaki fark olarak” özetleyebiliriz

Çalışanın beklentileriyle işten elde edilen kazanımlar arasında pozitif bir fark oluşuyorsa doyum gerçekleşecek; bunların arasında negatif bir fark oluşuyorsa doyumsuzluk meydana gelebilecektir. Çalışanın yaptığı işten doyumunu etkileyen faktörlerden bir diğeri de bireyin

kişiler arası ilişkilerden elde ettiği tatmin ile bağlantılı olarak bireyin kurum yöneticisi ile iyi ilişkiler ve iyi iletişim kurabilme becerisine sahip olmasıdır. Bireyler arasındaki etkileşimin ancak iletişim yolu ile mümkün olabilmesi kurum içi iletişime verilen önemi daha da arttırmaktadır (Açıkalın, 2016: 2).

İş doyumunu etkileyen önemli kavramlardan biri de aldıkları ücrettir. Beklentileri doğrultusunda ücret alan çalışanlar yaptıkları işlerde daha mutlu olmaktadır. Beklentileri karşılamayan bir ücretle çalıştıklarında ise işgören çalıştığı kuruma karşı olumsuz bir tutum geliştirir. Çalışanlar için işinin önemli olduğuna inanması doyum sağlayabilmesi açısından çok önemlidir. Çünkü yaptığı işten haz almayan bir çalışan görevini layıkıyla yerine getirmeyecektir. Bunun yanında her işgören çalıştığı ortamda emeğinin fark edilmesini ve kurum yöneticileri ile diğer çalışanlar tarafından saygı görmeyi arzulamaktadır.

Aynı kurum içerisinde çalışan herkes sevgi ve saygı kavramının yerleştiği bir ortamda çalışmak ister. Bunun sonucunda çalışanlar arasında bir takım havası oluşur ve herkes kendisine bir bütünün parçası gibi hissederek kurumun amaçlarına ulaşması için gayret gösterir. Bu şekilde bir bütünleşme çalışanlar açısından doyum sağlar. Çalışanlar bu şekilde bir ortamın var olduğu bir kurumda kendisini kuruma ait hissetmeye başlayacaktır. Bunlarla beraber, işgörenler, çalıştıkları kurumda iş ortamının fiziksel koşullarının beklentilerini karşılayacak düzeyde olmasını ve işlerinde ilerleyebilmeyi arzu ederler (Lüleci, 2017).

Bireyin istek ve ihtiyaçları iş oyumunu etkileyebilir. Eğer birey iyi bir statü sahibi olmak istiyorsa bu beklentisinin iş doyumunun düzeyini arttırması beklenmektedir. İşin bireye sağladığı imkânlar ve faydalarda önem arz etmektedir. Çalışanlar yaptıkları işlerden doyum alamadıklarında daha fazla memnuniyetsizlik yaşadıkları gibi, yaptıkları işlerden hoşnut olduklarında daha faydalı işlere yönelmeyi de talep edebilirler. Özetlemek gerekirse çalışanlar doyuma ulaştıkları sürece kurum içerisinde daha aktif ve daha programlı çalışabilirler (Akkaya, 2015).

Çalışanların işlerinde doyum ve doyumсуzluklarına neden olan faktörler kişilik, değerler, iş durumu ve sosyal etkiler olmak üzere dörde ayrılır (George ve Jones, 1996): Kişilik: Kişilik, bireyin sahip olduğu duygu, düşünce ve davranışlarının çalışma ortamı veya iş doyum hakkındaki duygu ve düşüncelerinin yönü ve yoğunluğu ile ilgili nişanesidir. Bireyin kişiliği çalıştığı hakkındaki olumlu veya olumsuz duygu ve düşünceleri kapsar. Değerler: Bireyin sahip olduğu değerlerin çalışma yaşamında iş doyumunun düzeyi üzerinde etkisi oldukça fazladır. Çünkü değerler, çalışanın yaptığı işin sonuçlarını ve kurumdaki davranışlarının nasıl olduğunun belirleyicisidirler. Bir birey güçlü veya zayıf iş değerlerine sahip olabilir. Sahip olduğu bu

değerler iş doyumunu etkiler. Örneğin, bir kurumda süreli çalışan bir bireyde daha düşük düzeyde iş doyumunu beklenmektedir (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012).

2.3. İlgili Araştırmalar

Balcı (1985) İş görenin iş doyum düzeyini etkileyen etmenleri bireysel ve örgütsel etmenler olarak ikiye ayırmıştır. Yaş, cinsiyet, kıdem, hizmet süresi, eğitim düzeyi, medeni durum ve bireysel özellikler bireysel faktörleri; ücret, terfi, çalışma şartları ve yönetim biçimi ise örgütsel faktörleri oluşturmaktadır.

Baloğlu vd. (2006) tarama modeli kullanarak yaptıkları çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Kadıköy ilçesinde bulunan 17 ilköğretim okulundan tabakalı örnekleme yoluyla seçilen 420 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak amacıyla Arıca (1999) tarafından geliştirilen ‘Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği’ ve Özdayı (1995) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ‘İş Doyum Ölçeği’ ve yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Öğretmenlerin ölçeklere vermiş oldukları yanıtların ortalamalarına bakıldığında, öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının orta derecede olduğu buna karşılık iş doyum düzeylerinin oldukça düşük olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizinin sonuçlarına göre ise, mesleki benlik saygısı ile iş doyumunu arasında negatif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu ilişki mesleki benlik saygısı ile iş doyumunu ölçeğinin alt boyutları olan içsel doyum ve dışsal doyum faktörleri için de aynen geçerlidir. Araştırmada öğretmenlik mesleğinin saygınlığının artırılmasının yanı sıra, sadece mesleğin saygınlığının artırılmasının iş doyumunu artırmayacağı aksine düşüreceği, öğretmenlerin iş doyumlarını artırmak için daha başka (ücret artışı, terfi, sosyal haklar) faaliyetlere yapılması önerisinde bulunulmuştur.

Gündüz (2008) genel tarama modelini kullanıldığı araştırmasında ilköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Gaziantep ilinde ilköğretim okullarında görev yapan 750 öğretmen oluşturmuştur. Veri toplamak amacıyla yazar tarafından geliştirilen “İş Doyumu Ölçeği” ile “İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında, iş doyum ölçeği ve örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı, pozitif ve kuvvetli ilişkilere rastlanmıştır. Buna göre örgüt iklimini etkileyen faktörler, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini de önemli ölçüde etkilemektedir. Örgüt iklimini ölçeğinden elde edilen puanlara bakıldığında cinsiyet, görev türü (sınıf ya da branş öğretmeni), medeni durum, okuldaki kıdem

ve mezun olunan okul türü değişkenlerinde anlamlı farklılığa rastlanmazken; yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinde anlamlı farklılık görülmüştür. Buna göre, bireylerin yaşı ve meslekteki kıdemleri arttıkça örgüt iklimine ilişkin inançlarının da genel olarak arttığı ifade edilebilir. İş doyum ölçeğinden elde edilen puanlar demografik özelliklere göre karşılaştırıldığında, cinsiyet, görev türü (sınıf ya da branş), medeni durum değişkenlerinde anlamlı farklılık görülmezken; yaş, okuldaki kıdem, meslekteki kıdem, mezun olunan okul türü değişkenlerinde anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre öğretmenlerin yaşları ve okulda kalma süreleri arttıkça, iş doyumlarının da çoğunlukla arttığı da ifade edilebilir.

Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) çalışmalarında lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenleri incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Sivas merkezde 25 lisede görev yapan 482 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında, öğretmenlerin iş doyum ölçeğine verdiği yanıtların ortalaması 3,55 olarak bulunmuş ve öğretmenlerin mesleklerinden orta derecede doyum sağladıkları görülmüştür. Katılımcılar ‘Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?’, ‘İşinizle ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?’ ve ‘İşyerinizde aldığınız eğitime uygun iş yapıyor musunuz?’ sorularına en yüksek düzeyde yanıt vermişlerdir. Buna göre öğretmenlerin yaptıkları işi son derece anlamlı buldukları, kendilerini geliştirmeye çalıştıkları ve aldıkları eğitime yönelik işlerini icra ettikleri görülmektedir. Öğretmenler ‘Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oluyor mu?’, ‘Fırsat bulursanız başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?’ ve ‘Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?’ sorularını ise en düşük olarak puanlamışlardır. Buna göre öğretmenlerin mesleği değiştirmeyi en düşük olarak yanıtlamalarından ve erken emekli olmayı istememelerinden mesleklerini severek icra ettikleri anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin iş doyum puanları çeşitli değişkenlere göre kıyaslandığında cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma biçimi (kadrolu veya sözleşmeli) ve aylık gelir aralığına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Buna karşılık iş doyum puanlarının çalışma süresi, meslekte yükselme ve kurum işlerinden memnuniyet değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Çalışma sürelerine bakıldığında, öğretmenlerin görev süreleri arttıkça iş doyum puanlarının azaldığı görülmüştür. Meslekte yükselme imkânı olanların da olmayanlara karşılık iş doyum puanları anlamlı ölçüde daha yüksektir. Kurum işleyişinden memnun olanların iş doyum puanları da olmayanlara kıyasla anlamlı ölçüde daha yüksektir.

Şahin ve Dursun (2009) tarama yöntemini kullandıkları araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini ve iş doyumlarının çeşitli değişkenlere göre nasıl değiştiğini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Burdur merkezde görev yapan 39 okul öncesi öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada veri toplamak amacıyla ‘Minnesota İş Doyum

Ölçeği' kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaş, kıdem, medeni durum ve gelirden memnun olma değişkenlerine bağlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin üstlerinden takdir görme ve okulun maddi imkânlarının yeterli olup olmaması değişkenlerine göre ise anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Buna göre üstlerinden takdir gören öğretmenlerin dışsal doyumları ve genel iş doyumları takdir görmeyenlere nazaran daha yüksektir. Benzer şekilde, maddi imkânları yeterli olan okullarda çalışan öğretmenlerin dışsal doyum ve genel iş doyumları, maddi imkânı yetersiz olan okullarda çalışan öğretmenlere nazaran daha yüksektir.

Yılmaz ve Ceylan (2011) nicel araştırma yöntemlerini kullandığı çalışmalarında okul yöneticilerin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Samsun il ve ilçelerinde görev yapan 804 öğretmen ve 153 yönetici oluşturmaktadır. Veri toplamada Taşdan (2008) tarafından geliştirilen "İş Doyumu Envanteri" ve araştırmacılar tarafından geliştirilen "Liderlik Davranışları Düzeyi Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmazken, öğretmenlerin idarecilerinde görmüş oldukları liderlik düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre, öğretmenlerin idarecilerinde gördükleri liderlik düzeyleri yükseldikçe, öğretmenlerin iş doyumları da artmaktadır. Yapılan t-testi analizinin sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete bağlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumları, branş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken; hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Liderlik ölçeğinin işe yönelik liderlik ve kişiye yönelik liderlik alt boyutlarının her ikisinde de yöneticiler ile öğretmenler arasında yöneticiler lehine anlamlı farklılık görülmüştür. Yani idarecilerin kendilerinden gördükleri liderlik algıları ile öğretmenlerin idarecilerinde görmüş oldukları liderlik düzeyleri farklılık göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin iş doyum puanları artırılmak isteniyorsa yöneticilerin öğretmenlere bakış açılarının değiştirilmesi önerisinde bulunulmuştur.

Ertürk ve Keçecioğlu (2012) çalışmalarında öğretmenlerin iş doyumları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini İzmir'in Kemalpaşa ilçesinde ilköğretim okulları ve liselerde görev yapan 224 öğretmen oluşturmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu ölçmek amacıyla 'İş Betimleme Ölçeği' ve mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmek için 'Maslach Tükenmişlik Envanteri' kullanılmıştır. Her iki ölçeğin de dilimize uyarlanması Ergin (1997) tarafından yapılmıştır. İş betimleme ölçeğinden elde edilen bulgulara bakıldığında *yönetim* alt boyutunda ilköğretim öğretmenleri ile lise öğretmenleri

arasında, ilköğretim öğretmenleri lehine anlamlı farklılığa ulaşılmıştır. Buna göre ilköğretimde görev yapan öğretmenler lisedeki meslektaşlarına nazaran idarecilerinden daha memnundurlar. İlköğretim seviyesinde merkez yada köylerde görev yapan öğretmenlerin ise iş betimleme ölçeğinden elde edilen iş doyum puanları, iş arkadaşları, genel olarak iş alt boyutları ile ölçeğin tamamında köylerde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı farklılaşmaktadır. Buna göre, köylerde görev yapan öğretmenler yaptıkları işten, çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerden daha memnundurlar. İş doyum puanları arasındaki son anlamlı farklılık ise sınıf ve branş öğretmenleri arasında şimdiki iş alt boyutunda ve sınıf öğretmenleri lehinedir. Buna göre sınıf öğretmenleri yaptıkları işten branş öğretmenlerine kıyasla daha fazla doyum sağlamaktadır. Mesleki tükenmişlik envanterinden elde edilen bulgulara bakıldığında duyarsızlaşma alt boyutunda kadrolu olan ve olmayan öğretmenler arasında kadrolu öğretmenler lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre kadrolu olmayan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri kadrolu öğretmenlere nazaran daha yüksektir. Öğretmenlerin iş doyum puanları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, her iki ölçeğin alt boyutları arasında anlamlı ve negatif ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

3.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçlarına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama; önemli olan onu uygun bir biçimde gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2009: 77). Bu ilkedен hareketle tarama modeli uygulanmış ve veriler olduğu gibi ortaya konulmuştur.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Ankara Mamak ilçesi Nedim İnal İlkokulu, Kınık Şehit Murat Yatarkalkmaz İlkokulu, Şehit Arif Yüksekaya İlkokulu, Korgeneral Ömer Keçecigil İlkokulu, Ege İlkokulunda görev yapan 275 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış olup çalışmaya gönüllü olarak katılım sağlayan 88 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Örnekleme ait veriler aşağıda yer alan tabloda verilmiştir. (Tablo 3.1).

Tablo 3. 1. Demografik Değişkenler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	49	55,7
	Erkek	39	44,3

	Toplam	88	100,0
Yaş	20-29 yaş	43	48,9
	30-39 yaş	26	29,5
	40-49 yaş	9	10,2
	50 ve üzeri	10	11,4
	Toplam	88	100,0
Çalışma Süresi/Mesleki Kıdem	0-5 yıl	33	37,5
	6-10 yıl	38	43,2
	11 yıl ve üstü	17	19,3
	Toplam	88	100
Eğitim durumu	Lisans	70	79,5
	Yüksek Lisans	18	20,5
	Toplam	88	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin %44,3'ünü (n=39) erkek, %55,7'sini (n=49) kadın katılımcıların oluşturduğu görülmüştür. Çalışmaya katılan kadın katılımcı sayısı erkek katılımcı sayısından fazladır. Katılımcıların yaşlarına ilişkin yanıtlar; 20-29 arası yaş %48,9 (n=43), 30-39 yaş arası %29,5 (n=26), 40-49 yaş arası %10,2 (n=9), 50 ve üstü %11,4 (n=10) olarak ifade edilmiştir. Katılımcıların yaşlarına ilişkin bulgular incelendiğinde çalışmaya en fazla katılımın 20-29 yaş arasında yer alan katılımcılardan en az katılım ise 40-49 arası yaştaki çalışanlardan olduğu görülmüştür. Katılımcıların çalışma sürelerine ilişkin verdikleri yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %37,5'inin (n=33) 0-5 yıl arası, %43,2'sinin (n=38) 6-10 yıl arası, %19,3'ünün (n=17) 11 yıl ve üstü süre ile çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmaya en fazla 6-10 yıl arasında çalışanlardan, en az katılımcı sayısı ise 11 yıl ve üstü süre çalışanlardan oluşmuştur. Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin bulgular incelendiğinde, katılımcıların %79,5'inin (n=70) lisans mezunu olduğu, %20,5'inin (n=27) yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, çok önemli bir bölümünün lisans mezunu öğretmenlerden olduğu görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

Mesleki Doyumu Ölçeği güvenilirlik analizi Cronbach's Alpha değeri Alfa =,659 olarak bulunmuştur. Bulunan değer $0,60 < \text{cronbach's alpha} < 0,80$ aralığında olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Mesleki Doyum Ölçeği 20 ifade ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar ve ölçek maddeleri şu şekildedir. İki faktörün açıkladığı varyans oranı %48,8 olup, bunun %36,4'ünü nitelikleri uygunluk boyutu, %12,2'sini ise gelişme fırsatı boyutu açıklamaktadır.

Niteliklere Uygunluk: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 14, 15, 18, 19

Gelişme Fırsatı: 7, 11, 12, 13, 16, 17, 20

3.4. Verilerin Toplanması

Örneklem grubundaki katılımcılara 2022-2023 öğretim yılında araştırmacı tarafından online anket uygulanması yoluyla elde edilmiştir. Anketlerin cevaplandırma sürelerinin yaklaşık 10-15 dakika sürdüğü gözlenmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS programında çözümlenmiştir. Çözümlenen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmış olup, verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiş ve parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir. Ölçekte yer alan maddelere yönelik katılımcı görüşlerini belirlemek amacı ile betimsel istatistikler yapılmış frekans (f), yüzde (%) ve ortalamalara bakılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmış olup yapılan analizler sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Buna göre çalışmada parametrik testler kullanılmıştır. Cinsiyetlerine ve mezuniyetlerine göre bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için t testi, yaş ve kıdeme göre bir fark olup olmadığını tespit etmek için ise Anova analizi yapılmıştır

4.BULGULAR VE YORUM

Öğretmenlerin mesleki doyumlarına ilişkin görüşlerine yönelik ifadelerle verdikleri yanıtların ortalamalarını belirlemek amacıyla betimsel istatistikler yapılmıştır. Elde edilen bulgulara bu bölümde yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme Ait Bulgular

Katılımcıların toplam 20 ifadeye verdikleri cevapların alt boyutlarına göre ortalama ve standart sapmalar aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 4. 1. Katılımcıların Mesleki Doyum Niteliklere Uygunluk Alt Boyutuna İlişkin Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmaları

İfadeler	N	Ort.	S.s
1.Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?	88	3,41	1,228
2. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?	88	2,18	1,001
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?	88	3,45	,741
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?	88	3,55	1,082

5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?	88	3,02	1,222
6. İşyerinize hevesle gelir misiniz?	88	3,58	1,047
8. İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?	88	3,35	,743
9. İşgünü sonunda kendiniz mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?	88	3,92	,746
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?	88	4,17	,592
14. İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?	88	3,81	,623
15. İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	88	3,99	,719
18. İşinizin ilgililerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	88	3,80	,761
19. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?	88	3,75	,682

Mesleki Doyum Ölçeği Niteliklere *Uygunluk Alt Boyutu* ifadelerine verilen cevapların ortalamaları incelenmiş, en düşük ve en yüksek ortalamaya sahip 3'er ifade değerlendirilerek yorumlanmıştır. Ölçekte yer alan en yüksek en yüksek ortalamaya sahip ifadenin "Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?." ($\bar{X}=4,17$) olduğu görülmüştür. En yüksek ortalamaya sahip ifadeler sırasıyla "İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?." ($\bar{X}=3,99$) ve "İşgünü sonunda kendiniz mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?" ($\bar{X}=3,92$) olmuştur.

İfadelerine verilen cevapların ortalamaları incelendiğinde en düşük ortalamaya sahip ifadenin "Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?." ($\bar{X}=2,18$) olduğu görülmüştür. En düşük ortalamaya sahip ifadeler sırasıyla "Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?." ($\bar{X}=3,02$) ve "İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?." ($\bar{X}=3,35$) olmuştur.

Tablo 4. 2. Katılımcıların Mesleki Doyum Gelişme Fırsatı Alt Boyutuna İlişkin Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmaları

İfadeler	N	Ort.	S.s
7. İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?	88	3,03	1,179
11. Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?	88	4,09	,637
12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınız onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?	88	3,75	,762
13. Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?	88	3,33	,784

16. Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?	88	4,07	,708
17. Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?	88	3,93	,675
20. Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?	88	4,11	,651

Mesleki Doyum Ölçeği *Gelişme Fırsatı Alt Boyutundaki* ifadelerine verilen cevapların ortalamaları incelenmiş, en düşük ve en yüksek ortalamaya sahip 3'er ifade değerlendirilerek yorumlanmıştır. Ölçekte yer alan en yüksek en yüksek ortalamaya sahip ifadenin “Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?” ($\bar{X}=4,11$) olduğu görülmüştür. En yüksek ortalamaya sahip ifadeler sırasıyla “Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?” ($\bar{X}=4,09$) ve “Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?” ($\bar{X}=4,07$) olmuştur.

İfadelerine verilen cevapların ortalamaları incelendiğinde en düşük ortalamaya sahip ifadenin “İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?” ($\bar{X}=3,03$) olduğu görülmüştür. En düşük ortalamaya sahip ifadeler sırasıyla “Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?” ($\bar{X}=3,33$) ve “Meslektaşlarınızla karşılaştığınız onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?” ($\bar{X}=3,75$) olmuştur.

Araştırmada kullanılan iş doyumunu ölçeğinde yer alan ifadelerin ortalama ve standart sapmaları genel olarak değerlendirilmiştir. Ölçekten alınan puanın yüksek olması çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Niteliklere uygunluk alt boyutu ölçek ortalamasının orta değerinin biraz üstünde puanlandığı görülmüştür. Niteliklere uygunluk alt boyutu için çalışanların mesleki doyum düzeyleri genel olarak yüksek bulunmaktadır. Gelişme fırsatı alt boyutu ölçek ortalamasının yüksek bir değerinde puanlandığı görülmüştür. Gelişme Fırsatı alt boyutu için çalışanların mesleki doyum düzeyleri genel olarak oldukça yüksek bulunmaktadır. Bu bağlamda ölçeğin her iki alt boyutunda alınan puanların yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğunu göstermiştir.

4.2. İkinci Alt Probleme Ait Bulgular

Katılımcıların cinsiyetine ilişkin analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4. 3. Katılımcıların Cinsiyetine İlişkin T-Testi Sonuçları

Liderlik stili	Boyutlar	Erkek n=39		Kadın n=49		Anlamlılık t	p
		\bar{X}	S	\bar{X}	S		
Niteliklere							
Uygunluk		3,39	.284	3,59	.251	3,537.	.001

Gelişme Fırsatı	3,65	,281	3,83	,3039	2,857	,005
-----------------	------	------	------	-------	-------	------

Katılımcıların cinsiyetine göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk ($p < 0,05$) ve Gelişme Fırsatı ($p < 0,05$) alt boyutlarının her ikisi içinde bulunmuştur. Çalışanların mesleki doyum algısı kadın ya da erkek olma durumlarına göre Niteliklere Uygunluk ve Gelişme Fırsatı alt boyutlarının her ikisi için de değişmektedir.

Tablo incelendiğinde, kadın çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin cinsiyet değişkenine göre [$t(88) = 3,53, p < .05$], niteliklere uygunluk boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların iş doyumunu algısı Niteliklere Uygunluk alt boyutunda kadın çalışanların erkek çalışanlara göre iş doyum düzeyleri daha ($\bar{X} = 3,59$), yüksek bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin mesleğinin niteliklerini erkek öğretmenlerin göre kendilerine daha uygun olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo incelendiğinde, kadın çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin cinsiyet değişkenine göre [$t(88) = 2,85, p < .05$], Gelişme Fırsatı boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların iş doyumunu algısı Gelişme Fırsatı alt boyutunda kadın çalışanların erkek çalışanlara göre iş doyum düzeyleri daha yüksek ($\bar{X} = 3,83$), bulunmuştur. Kadın öğretmenler işlerindeki gelişme fırsatının erkek öğretmenlerin göre daha iyi olduğunu ifade etmişlerdir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Katılımcıların çalışma sürelerine ilişkin Anova sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4. 4. Anova Sonuçları Betimsel İstatistikleri

		N	\bar{X}	SS
Niteliklere Uygunluk	0-5 yıl	33	3,8612	,6032
	6-10 yıl	38	4,1215	,4812
	11 ve üstü yıl	17	3,9732	,3443
	Total	88	3,2598	,2634
Gelişme Fırsatı	0-5 yıl	33	3,2454	,4776
	6-10 yıl	38	3,6621	,3054
	11 ve üstü yıl	17	3,4143	,5237
	Total	88	3,7597	,3156

Katılımcıların mesleki kıdem sürelerine göre çalışanların mesleki doyumu algısı Niteliklere uygunluk ve Gelişme Fırsatı açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Gruplar arasında farkların olup olmadığını anlamak için yapılan scheffe testine göre niteliklere uygunluk boyutunda 0-5 yıl arasında olan katılımcıların ortalamalarının ($\bar{X}= 3,86$), 6-10 yıl grubunda olanların ortalamaları ($\bar{X}= 4,12$), 11 ve üstü grubunda olanların ortalamaları ($\bar{X}= 3,97$) olduğu görülmektedir. Anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Gelişme fırsatı alt boyutunda ise 0-5 yıl arasında olan katılımcıların ortalamalarının ($\bar{X}= 3,24$), 6-10 yıl grubunda olanların ortalamaları ($\bar{X}= 3,66$), 11 ve üstü gurubunda olanların ortalamaları ($\bar{X}= 3,41$) olduğu görülmektedir. Gelişme fırsatı boyutunda da anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 4. 5. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Anova Analizi

ANOVA							
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlılık
Niteliklere Uygunluk	Gruplar arası	,659	4	,147	1,165	,328	
	Grup içi	6,277	84	,084			
	Toplam	6,168	88				
Gelişme Fırsatı	Gruplar arası	,453	4	,153	,165	,847	
	Grup içi	7,478	84	,080			
	Toplam	8,547	88				

Tablo incelendiğinde, çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin çalışma süreleri değişkenine göre niteliklere uygunluk [F (88) = 1,165, p <.05], ve gelişme süreleri [F (88) =,165, p <.05], boyutunda anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Buna göre Anova tablosundan da anlaşılacağı üzere bu faktörler için %95 güven aralığında p>0,05'tir. Katılımcıların çalışma sürelerinin kısa ya da uzun olmasına göre mesleki doyumu (Niteliklere uygunluk alt boyutu ve gelişme fırsatı) algısı değişmemektedir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Katılımcıların yaşlarına ilişkin yapılan Anova analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4. 6. Anova Sonuçları Betimsel İstatistikleri

		N	\bar{X}	SS
Niteliklere Uygunluk	20-29 yaş	43	3,5365	,24860
	30-39 yaş	26	3,9791	,34450
	40-49 yaş	9	3,5873	,15883
	50 ve üzeri	10	3,5857	,26684
	Total	88	3,5008	,28334
Gelişme Fırsatı	20-29 yaş	43	3,7641	,32380
	30-39 yaş	26	3,8132	,32769
	40-49 yaş	9	3,5873	,20757
	50 ve üzeri	10	3,7571	,20259
	Total	88	3,7597	,30597

Katılımcıların yaşlarına göre iş doyum algısı açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk ($p < 0,05$) alt boyutu için bulunmuştur. Gelişme Fırsatı alt boyutu için %95 güven aralığında $p > 0,05$ 'tir.

Gruplar arasında farkların olup olmadığını anlamak için yapılan scheffe testine göre niteliklere uygunluk boyutunda 30-39 yaş arasında olan katılımcıların ortalamalarının ($\bar{X} = 3,97$), 20-29 yaş grubunda olanların ortalamaları ($\bar{X} = 3,53$), 40-49 yaş gurubunda olanların ortalamaları ($\bar{X} = 3,58$) ve 50 ve üstü yaş grubunda olanların ortalamaları ($\bar{X} = 3,50$)'ndan daha yüksek olduğu görülmektedir. Gelişme fırsatı alt boyutunda anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 4. 7. Katılımcıların Yaşlarına Göre Anova Analizi

ANOVA							
	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlılık	
Niteliklere Uygunluk	Gruplar arası	,579	3	,193	2,533	,042	30 ve 39 yaş arası ile diğer gruplar
	Grup içi	6,405	84	,076			
	Toplam	6,985	87				

	Gruplar arası	,343	3	,114	1,230	,304
Gelişme Fırsatı	Grup içi	7,802	84	,093		
	Toplam	8,145	87			

Tablo incelendiğinde, çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin yaş değişkenine göre niteliklere uygunluk [$F(87) = 2,533, p < .05$], boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Buna göre; Mesleki Doyum Ölçeği Niteliklere Uygunluk Alt Boyutu öğretmenlerin yaşlarına göre verilen cevapların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. 30-39 yaş arasında olan öğretmenlerle diğer yaş gruplarında yer alan (20-29 yaş, 40-49 yaş ve 50 ve üzeri) öğretmenler arasında niteliklere uygunluk alt boyutu cevapların ortalamalarında farklılık görülmüştür. 30-39 yaş arasında olan öğretmenler ($\bar{X} = 3,97$), diğer yaş gruplarında yer alan öğretmenlerin göre mesleğin niteliklerine uygunluk konusunda mesleki doyum algıları konusunda daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Yaşı 30-39 arasında olan öğretmenler, niteliklere uygunluk konusunda mesleki doyumları daha yüksektir. Tablo incelendiğinde, kadın çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin yaş değişkenine göre gelişme süreleri [$F(87) = 1,230, p < .05$], boyutunda anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

4.5. Beşinci Alt Probleme Ait Bulgular

Katılımcıların mezuniyet durumlarına ilişkin T-Testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4. 8. Katılımcıların Mezuniyet Durumuna İlişkin T-Testi Sonuçları

		Grup İstatistiği					
		Eğitim	N	\bar{X}	Ss	t	p
Niteliklere Uygunluk	Lisans		70	3,5347	,28976	2,264	0,026
	Yüksek Lisans		18	3,3690	,21672		
Gelişme Fırsatı	Lisans		70	3,7490	,29732	-,648	0,518
	Yüksek Lisans		18	3,8016	,34348		

Katılımcıların mezuniyet durumlarına göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk alt boyutu ($p < 0,05$) için bulunmuştur. Gelişme Fırsatı alt boyutu için %95 güven aralığında $p > 0,05$ 'tir. Çalışanların mesleki doyum algısı lisans ya da yüksek lisans mezunu olma durumlarına göre Niteliklere Uygunluk alt boyutu için değişmektedir.

Tablo incelendiğinde, lisans mezunu çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin eğitim değişkenine göre [$t(88) = 2,26, p < .05$], niteliklere uygunluk boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların iş doyum algısı Niteliklere Uygunluk alt boyutunda lisans mezunu çalışanların yüksek lisans mezunu çalışanlara göre iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Lisans mezunu öğretmenlerin mesleğinin niteliklerini ($\bar{X} = 3.53$), yüksek lisans mezunu öğretmenlerin göre ($\bar{X} = 3.36$), kendilerine daha uygun olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo incelendiğinde, lisans mezunu çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin eğitim değişkenine göre [$t(88) = .648, p < .05$], Gelişme fırsatı boyutunda anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Ancak yüksek lisans mezunu olanların ortalamalarının ($\bar{X} = 3.80$) lisans mezunu olanların ortalamalarına ($\bar{X} = 3.74$), göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Öğretmenlerin mesleki doyumlarının incelendiği bu çalışmadan elde edilen verilerin değerlendirilmesi için SPSS 20 paket programı kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla katılımcılar sorular yöneltilmiştir. Çalışmaya katılan kadın katılımcı sayısı erkek katılımcı sayısından fazladır. Araştırmaya çalışma süreleri bakımından en fazla 6-10 yıl arasında çalışanlardan, en az katılımcı sayısı ise 11 yıl ve üstü süre çalışanlardan oluşmuştur. Katılımcıların yaşlarına ilişkin bulgular incelendiğinde çalışmaya en fazla katılımın 20-29 yaş arasında yer alan katılımcılardan en az katılım ise 40-49 arası yaştaki çalışanlardan oluştuğu görülmüştür.

Araştırmada kullanılan iş doyum ölççeğinde yer alan ifadelerin ortalama ve standart sapmaları genel olarak değerlendirilmiştir. Ölçekten alınan puanın yüksek olması çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Niteliklere uygunluk alt boyutu ölçek ortalamasının orta değer bir üstünde puanlandığı görülmüştür. Niteliklere uygunluk alt boyutu için çalışanların mesleki doyum düzeyleri genel olarak yüksek bulunmaktadır. Gelişme fırsatı alt boyutu ölçek ortalamasının yüksek bir değerde puanlandığı görülmüştür. Gelişme Fırsatı alt boyutu için çalışanların mesleki doyum düzeyleri genel olarak oldukça yüksek

bulunmaktadır. Bu bağlamda ölçeğin her iki alt boyutunda alınan puanların yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğunu göstermiştir.

Katılımcıların mesleki doyumunu ölçeğindeki ifadelerle verdikleri cevapların katılımcıların demografik değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesinde t-testi ve Anova analizleri yapılmıştır.

Katılımcıların cinsiyetine göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk ve Gelişme Fırsatı alt boyutlarının her ikisi içinde bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin mesleğinin niteliklerini erkek öğretmenlerin göre kendilerine daha uygun olduğunu ifade etmişlerdir. Kadın öğretmenler işlerindeki gelişme fırsatının erkek öğretmenlerin göre daha iyi olduğunu ifade etmişlerdir.

Katılımcıların mesleki kıdem sürelerine göre çalışanların mesleki doyumunu algısı Niteliklere uygunluk ve Gelişme Fırsatı açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Katılımcıların mesleki kıdem sürelerinin kısa ya da uzun olmasına göre mesleki doyumunu algısı değişmemektedir.

Katılımcıların yaşlarına göre iş doyumunu algısı açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk alt boyutu için bulunmuştur. 30-39 yaş arasında olan öğretmenler, diğer yaş gruplarında yer alan öğretmenlerin göre mesleğin niteliklerine uygunluk konusundaki mesleki doyum algıları konusunda daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Yaşı 30-39 arasında olan öğretmenler, niteliklere uygunluk konusunda mesleki doyumları daha yüksektir.

Katılımcıların mezuniyet durumlarına göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk alt boyutu için bulunmuştur. Lisans mezunu öğretmenlerin mesleğinin niteliklerini yüksek lisans mezunu öğretmenlerin göre kendilerine daha uygun olduğunu ifade etmişlerdir.

5.2. Tartışma

Aynı araştırma farklı illerde farklı örneklem grupları ile yapılarak sonuçlar karşılaştırılabilir, geçerlikleri ve güvenilirlikleri test edilen farklı ölçekler kullanılarak tekrar uygulanabilir.

Cinsiyet Alt Problemine göre tartışma;

Katılımcıların cinsiyetine göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk ve Gelişme Fırsatı alt boyutlarının her ikisi içinde bulunmuştur. Değişik eğitim kademelerinde çalışan öğretmenlerin uygulanan anketlerin sonucunda mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet açısından farklılaştığını ispatlayan çalışmalara (Taşdan ve Tiryaki, 2008; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009) çoğunlukla

rastlanmaktadır. Fakat bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular bu konunun farklı boyutları ile tartışılmasını zorunlu kılmaktadır.

Alan yazın incelemesinde cinsiyet değişkeni açısından Erdoğan (2016), Özkan (2017), Şahin (2013), ve Uyan'ın (2002) yaptığı çalışmalar cinsiyet açısından kadınların iş doyumunun erkeklerden daha fazla olduğunu belirtirken; Kaya (2014), Taştan ve Tiryaki (2008), Ssesange ve Garret (2005) yaptığı araştırmalarda ise erkeklerin iş doyumunun kadınlardan daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak Lüleci (2017), Serik (2015) ve Mumcu'nun (2014) yaptıkları araştırmalar cinsiyetin iş doyumunu etkilemediğini belirterek bu araştırmanın sonuçlarını desteklemektedirler.

Mesleki kıdem alt problemine göre tartışma

Katılımcıların mesleki kıdem sürelerine göre çalışanların mesleki doyum algısı niteliklere uygunluk ve gelişme fırsatı açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Mesleki doyumun çalışanların kıdem sürelerine göre farklılık olmadığı sonucuna ulaşan çalışmaların (Taştan ve Tiryaki, 2008; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005) olduğu gibi (Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009) tarafından yapılan çalışmalarda farklılaşmaların ortaya konulduğu görülmektedir. Yaptığımız bu çalışmada ortaya konulduğu gibi bir fark olmasa da mesleki deneyimin başlarında daha yüksek olan doyum düzeylerinin çalışma tecrübesi arttıkça düştüğü görülmektedir.

Bu araştırmayı destekleyen araştırmaları Ssesange ve Garent(2005), Serik (2015), Özkan (2017) ve Arslan'ın (2019) yaptığı araştırmalardır. Bu araştırmalar kıdem iş doyumunu olumsuz etkilediğini göstermiştir. Ancak George, Louw ve Bodenhart(2005), Taştan ve Tiryaki (2008), Mumcu (2014), Diri (2015) yaptıkları araştırmalarda kıdem iş doyumunu üzerinde etkili olmadığını ortaya atmışlardır. Buna rağmen kıdem iş doyumunu etkilediğini belirten araştırmalar da yapılmıştır. Sonuç olarak kıdem iş doyumunu üzerinde farklı etkilerinin olduğu söylenebilir

Yaş değişkeni alt problemine göre tartışma

Katılımcıların yaşlarına göre iş doyumunu algısı açısından anlamlı bir farklılık niteliklere uygunluk alt boyutu için bulunmuştur. Deniz ve Kahraman (2005) ve Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009)'un yaptığı çalışmada öğretmenlerin yaşlarına göre herhangi bir farklılaşma ortaya konulamamıştır.

Alan yazın incelemesinde yaş değişkeninin iş doyumunu üzerindeki etkisine göre farklı sonuçlar bulunmaktadır. Günbayı ve Toprak (2010), Özkan (2017) çalışmalarında ilerleyen 74 yaşın iş doyumunu arttırdığını belirtirken; bu araştırmanın sonucunu da destekleyen Dinham ve Scott (1996) bir çalışmalarda ilerleyen yaşın daha fazla doyum sağlamadığını belirtmiştir.

Yaş değişkeni açısından yapılan araştırmaların genelinde, yaş ile iş doyumunu arasında U şeklinde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Mumcu (2015), yaptığı çalışmada 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerle 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarının 30-50 yaş aralığındaki öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu durum Herzberg'in eğrisi ile de uyumludur. Ancak Uyan (2002), Sagent ve Annum (2003), Diri (2015) yaptığı çalışmalarda yaşın iş doyumunu etkilemediği yönünde sonuçlar ortaya koymuşlardır. Kısacası yaş değişkeninin iş doyumuna etkisi üzerine araştırmalar farklı sonuçlar vermişlerdir

Mezuniyet değişkenine göre tartişma

Katılımcıların mezuniyet durumlarına göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk alt boyutu için bulunmuştur. Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) ve Taşdan ve Tiryaki (2008) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre; öğretmenlerin mesleki doyumlarının mezuniyet durumlarına göre herhangi bir farklılaşma içermediği görölmektedir. Eğitim durumu değişkeninin iş doyumuna etkileri üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde aralarında ters bir orantı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmanın sonuçları, Akkaya (2015) ve Arslan'ın (2019) yaptıkları çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Bu durumda eğitim durumu artan kişilerin iş doyumlarının azaldığı söylenebilir. Bu kişilerin iş doyumunun olumsuz yönde etkilenmelerinin nedeni eğitim durumunun yükselmesinin kurum içerisinde herhangi bir statü kazanmaya ya da ücret artışına neden olmaması yorumu yapılabilir

5.3. Öneriler

Öğretmenler iş ve özel yaşamlarında zamanlarını nereye ve nasıl harcadıklarını belirlemelidirler. Zaman tuzaklarına karşı hazırlıklı olmalı ve zamanlarını düzenlerken esnek olmaya önem göstermelidirler. Bunun için zaman kaybına neden olan sorunları belirleyerek zaman tuzaklarından kaçınmalıdırlar. Bu konuda okul yöneticileri de öğretmenlerin eğitim ortamında zamanlarını verimsiz kılacak zaman tuzaklarına karşı önlemler olarak gerekli araç ve gereçleri önceden temin etmelidirler. Okul yöneticileri, zamanın önemi, zaman planlanması, zaman tuzakları ve iş doyumunu gibi konuları içine alan eğitim programlarına katılmaları sağlanmalıdır. Böylelikle öğretmenlerin yönetimsel rehberlik sunabilirler. Yöneticiler, öğretmenlerin çalışma şartlarını, ücret ve yükselme olanaklarını iyileştirilmenin yanında öğretmenlerin başkaları için bir şeyler yapabilme, yeteneklerini kullanabilme ve yapılan iş karşılığında duydukları başarı hislerinin artmasına yönelik olumlu okul ortamı oluşturmaları ve iş doyumlarının gidererek yükselmesini sağlamalıdırlar.

KAYNAKÇA

- Açıklan, A., 2016. Toplumsal kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Akalın, Ç., 2006. Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara değişken olarak örgüt temelli öz-saygı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akkaya, R., 2015. Öğretmenlerin Kontrol Odağı ile İş Doyumunu Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., ve Turunç, Ö., 2012. Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iştatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1), 105-135
- Akşit Aşık, D., 2010. Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. Türk İdare Dergisi, 467, 31-51.
- Arslan, K.Y., 2019. Meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki farkın incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Avşaroğlu, S., Deniz, E. M. ve Kahraman, A., 2005. Teknik öğretmenlerde yaşam boyu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 115-129.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H., 2009. Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 10(1), 18-25.
- Ayan, S., Kocacık, F., Karakuş, H., 2009. Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 10, 18-25.
- Balcı, A., 1985. Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N. ve Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 7(2), 345-358.
- Çetinkanat, A. C., 2000. Örgütlerde güdüleme ve iş doyumunu. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Demir, E., 2001. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Diri, M. S., 2015. Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi (Aydın ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın
- Eğinli, A. T., 2009. Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3).
- Erdoğan, Y., 2016. Meslek liselerinde çalışan kültür ve meslek dersi öğretmenlerinin motivasyonlarının karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E., 2004. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, (7.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T., 2012. Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. Ege Akademik Bakış, 12(1), 39-52.
- George, E., Louw, D. ve Bodenhorst, G., 2008. Job Satisfaction among Urban Secondary-School Teachers in Namibia South Africa Journal of Education
- Günbayı, İ. ve Toprak, D., 2010. İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. İlköğretim Online, 9(1), 150-169.
- Gündüz, H., 2008. İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki (gaziantep ili örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep
- Hoy, W. K., Miskel, C. G., ve Turan, S., 2010. Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, V., 2014. Lise Yöneticilerinin İş Doyumları ve Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Kocaeli
- Köse, A., 2015. İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı Ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki. Kahramanmaraş İli Örneği (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Lüleci, C., 2017. İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin moral düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale

- Mumcu, L., 2014. Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon
- Önder, S., 2007. Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri Ve Algılanan Liderlik Stilllerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., ve Cömert, M., 2006. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. Ege Eğitim Dergisi, 7(1), 103-124.
- Özkan, A., 2017. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri(Balıkesir ili merkez ilçeler örneği). Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir
- Şahin, H. ve Dursun, A., 2009. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (18), 160-179.
- Serik, B., 2015. İlkokul öğretmenlerinin iş doyum algıları Batman ili örneği. Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep
- Ssesange, K. ve Garret R.M., 2005. Job Satisfaction of University Academics: Perspectives From Uganda.
- Taşdan, M., Tiryaki, E., 2008. Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması, Eğitim ve Bilim, 33(147), 54-70.
- Uyan, G., 2002. İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B., 2011. İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 2(2), 277-394.